

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

TEACHER'S JOB MOTIVATION OF ANUBAN NAKHON PATHOM SCHOOL UNDER
THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON PATHOM 1

ภัทร เจริญกุล

Pattara Charoenkul

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

Degree of Master of Education Educational Administration Faculty of Education, Bangkokthomburi University

e-mail: charoenkul.pat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และ (2) ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 4 คน ครูผู้สอนและครูอัตราจ้าง จำนวน 128 คน รวมทั้งสิ้น 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล และ (2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ผลตอบแทนทางอุดมคติ ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง และสภาพการอยู่ร่วมกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, โรงเรียนอนุบาลนครปฐม, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

ABSTRACT

This research objectives were: (1) to study teacher's job motivation of Anuban Nakhon Pathom School under the Primary Educational Service Area Office Nakhon Pathom 1; and (2) to study the guidelines on teacher's job motivation of Anuban Nakhon Pathom School under the Primary Educational Service Area Office Nakhon Pathom 1.

The research was a survey research. Population was 133 personnel from Anuban Nakhon Pathom School, classified into two categories; the administration level consisting of one school director and four vice school directors, 128 teachers, totaling 133. The research instrument was a five – point rating scale questionnaire on the teacher’s job motivation of Anuban Nakhon Pathom School. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and Standard Deviation.

The research findings were revealed that: (1) teacher’s job motivation of Anuban Nakhon Pathom School as a whole and as an individual, were at a high level. The arithmetic mean ranking from the highest to the lowest were as follows: the condition of community, adaptation of habitual methods and attitudes, ideal benefactions, desirable physical conditions, association attractiveness, opportunity of enlarged participation, material inducement and personal non-material opportunity; (2) guidelines for teacher’s job motivation in the Anuban Nakhon Pathom School, for example: operational incentives on material inducements, material inducement, personal non-material opportunity, desirable physical conditions, ideal benefactions, association attractiveness, adaptation of habitual methods and attitudes, opportunity of enlarged participation and the condition of community

Keywords: Teacher’s Job Motivation, Anuban Nahon Pathom School, The Primary Primary Educational Service Area Office Nakhon Pathom 1

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ซึ่งนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่อย่างสร้างสรรค์ตามนโยบาย Thailand 4.0 หากมองย้อนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ยุค 1.0 ที่เน้นการเกษตรเป็นหลัก ประชากรประกอบอาชีพด้านการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ ยุค 2.0 ซึ่งมุ่งเน้นด้านอุตสาหกรรมเบา ขนาดเล็ก ไม่ซับซ้อน เช่น อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเครื่องหนัง เป็นต้น ต่อมายุค 3.0 มุ่งเน้นอุตสาหกรรมหนัก ขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อน และการส่งออก โดยมีนักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุน เช่น อุตสาหกรรมไฟฟ้า อุตสาหกรรมพลาสติก เป็นต้น และยุคปัจจุบัน ยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่พัฒนาประเทศให้มีความทันสมัย มีรายได้มากขึ้น โดยไม่ต้องพึ่งพาต่างชาติ มีการส่งเสริมการผลิตนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ และสามารถติดต่อกับนานาชาติได้ด้วย ซึ่งเป้าหมายของประเทศ คือ “มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน” ดังนั้น กระบวนการจัดการเรียนการสอนในยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยการจัดการศึกษานั้นไม่ใช่เป็นเพียงการให้ความรู้ แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ นอกจากความรู้ที่ผู้เรียนได้รับ ผู้เรียนจะต้องมีการพัฒนาทักษะที่สำคัญในการดำเนินชีวิต ต้องมีความรู้คุณธรรมและมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม การเรียนหรือการทำงานเป็นทีม การมีภาวะผู้นำ การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ การสร้างอาชีพ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูจะเป็นผู้สอนเพียงอย่างเดียวไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ และต้องเป็นผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้นักเรียนเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งนอกจากความรู้ในแต่ละสาขาวิชาแล้ว นักเรียนยังต้องมีทักษะที่สำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม นั่นคือ การคิด

วิเคราะห์เป็น รู้จักการแก้ไขปัญหา และมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะชีวิตและอาชีพ โดยเน้นแบบการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มีทักษะทางสังคมและเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม และ 3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี กล่าวคือ ความสามารถในการใช้สื่อหรือเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลรวมทั้งการผลิตสื่อ หรือเทคโนโลยี ที่เป็นประโยชน์ ทั้ง 3 ทักษะนี้เรียกรวมกันเป็นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือเป็นทักษะของกำลังคนทั่วประเทศทั่วโลกและ ประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน มีความต้องการและให้การยอมรับ ดังนั้นครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะพัฒนาประเทศ ให้สามารถพัฒนาตามโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าโลกในปัจจุบันให้ความสำคัญกับกระบวนการ เรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ทำให้บทบาทของสถานศึกษามีความสำคัญที่จะช่วยให้ชาติเกิดความเจริญและมั่นคง และทัดเทียมกับนานาชาติ การพัฒนาความสามารถของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และ ทันสมัยเท่าทันโลกในยุคศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการบัญญัติให้เป็น “นิติบุคคล” ตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2556 ในมาตรา 35 ทำให้สถานศึกษามีอิสระในการ บริหารจัดการ เป็นไปตามหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School Based Management: SBM) เพื่อสร้างฐาน และความเข้มแข็งให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ความสำคัญของการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรอย่างรู้ ค่าเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังเช่นการปฏิรูปการศึกษาโดยมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน ไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ “เป็นคนดีมีความสามารถ และมีความสุข” ตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษา คือการพัฒนาคน ไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้และคุณธรรมในการดำเนินชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีความสุข และเน้นคุณภาพของการศึกษา การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจาย อำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้กระบวนการจัดการศึกษามีคุณภาพนั้น คือทรัพยากรบุคคล ซึ่งการ บริหารทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนเป็นนิติบุคคลที่มีอิสระ โดย สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเอง ซึ่งที่ผ่านมาผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียน จึงทำให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนยังต่ำกว่ามาตรฐานที่ กำหนด การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของหน่วยงานที่จะช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและ เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีหลักการและนำเทคนิค วิธีการบริหารจัดการต่าง ๆ มาใช้อย่างหลากหลาย เพื่อช่วยให้การบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่คุณภาพของ การศึกษาที่ดี

ครูในฐานะบุคคลสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการดูแลให้มีความสุข มีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ “ครู” จะเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากครูเป็นตัวเชื่อมโยงกับส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร กลุ่มครู หรือชุมชน และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพ การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูนั้นจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นสิ่ง สำคัญที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดคุณภาพ การปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้การดูแลครูให้มีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน อนุบาลนครปฐม อ.บ่อพลอย จ.กาญจนบุรี ว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับใด และมีแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอย่างไร โดยผู้วิจัยคาดว่าผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยสามารถนำข้อมูลที่ได

ไปใช้เป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

โรงเรียนอนุบาลนครปฐม เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งมีบุคลากรทางการศึกษาดังนี้ ผู้บริหารจำนวน 5 คน ข้าราชการครูจำนวน 106 คน และครูอัตราจ้าง 23 คน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาคือมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรมมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้ และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ดังนั้นการทำให้โรงเรียนพัฒนาไปตามจุดมุ่งหมายได้นั้น โรงเรียนต้องมีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนาโรงเรียน ข้อมูลบุคลากรโรงเรียนอนุบาลนครปฐม ตั้งแต่ปี 2560-2563 พบว่าในแต่ละปีมีครูเขียนย้ายเป็นจำนวนมาก เฉลี่ยปีละ 4-5 คน แสดงให้เห็นว่าครูภายในโรงเรียนมีการเขียนย้ายเป็นจำนวนมากในแต่ละปี ซึ่งอาจมีเหตุผลและปัจจัยหลายประการ ตลอดจนสภาพการอยู่ร่วมกัน สังเกตได้จากการจัดชั้นเรียนซึ่งมีอาคารประกอบถึง 5 อาคาร ทำให้ครูในโรงเรียนต้องแยกประจำห้องเรียนตามอาคารทำให้สภาพการทำงานแยกเป็นสายชั้นขาดการปฏิสัมพันธ์ ไม่มีความสนิทสนมกลมเกลียว เมื่อต้องรวมกลุ่มส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความสามัคคี การร่วมมือกันในการปฏิบัติงานจึงเกิดขึ้นได้ยาก และอาจจะเกิดจากสิ่งจูงใจทางวัตถุ เช่น การแข่งขันเรื่องผลตอบแทนในการปฏิบัติงานหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการแข่งขันในโรงเรียนค่อนข้างสูง ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจสังเกตได้จากเวลาการทำงานของครูในแต่ละเดือนพบว่า โดยเฉลี่ยครูในโรงเรียนมาปฏิบัติงานสายเกินกว่า 7.30 น. เมื่อเทียบเป็นวันเฉลี่ยแล้ววันละ 25 คน รวมไปถึงสภาพความคาดหวังจากผู้ปกครองทำให้เกิดปัญหาระหว่างครูกับผู้ปกครองอยู่บ่อยครั้ง เป็นต้น จากปัญหาดังกล่าวอาจเป็นเหตุที่ทำให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกท้อถอย เหนื่อยหน่ายขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้ครูภายในโรงเรียนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

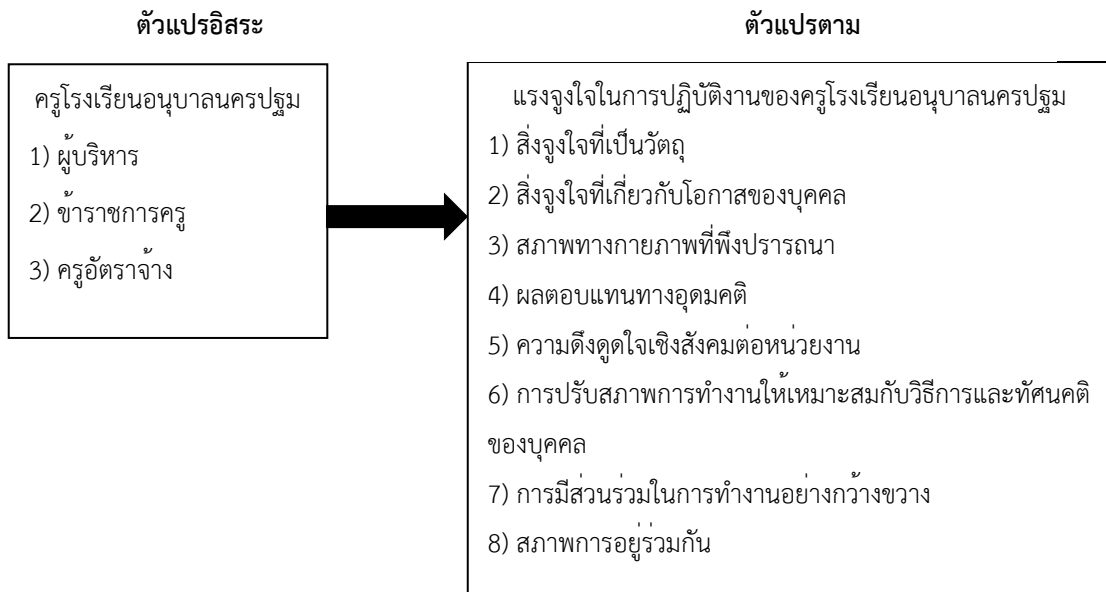
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตระหนักเห็นความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อุทิศตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการประกอบอาชีพ ซึ่งทำให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา นำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์งานวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม อ.เมืองนครปฐม จ.นครปฐม โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) ได้แบ่งไว้ดังนี้ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) 2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunities) 3) สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) 4) ผลตอบแทนทางอุดมคติ (ideal benefactions) 5) ความดึงดูดใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน (associational attractiveness) 6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) 7) การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (the opportunity of enlarged participation) 8) สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 128 คน แบ่งออกเป็น ข้าราชการครูจำนวน 105 คน และครูอัตราจ้าง 23 คน รวมทั้งสิ้น 133 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย คือ ขั้นตอนการศึกษาปัญหา นิยามปัญหา ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงการงานวิจัยเพื่อรับข้อเสนอแนะมาทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ นำเสนอภาคีวิชาเพื่อขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย คือ ขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ นำไปทดสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือนั้นไปเก็บข้อมูลจากประชากร จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย คือ ขั้นตอนของการจัดทำร่างผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุม จากนั้นจัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรและจบการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์หาแนวทางสร้างแรงจูงใจใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม มีหลายแนวทาง เช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม อีกทั้งควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงานที่ตนเองได้ทำในแต่ละปี แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ การส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องพักครู ให้เพียงพอ และมีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อ

การจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรคิดกิจกรรม หรือวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความรักและผูกพันต่อโรงเรียน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร ความถนัดในการทำงานไม่เหมือนกัน ดังนั้นการแบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจน โดยศึกษาความสามารถในการทำงานของครูแต่ละคนแล้วมอบหมายงานตามความถนัดและเหมาะสม โรงเรียนต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมอาจทำอย่างง่ายโดยการประชุม การอยู่ร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงาน หากโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม ครูทุกคนมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันจะทำให้สามารถทำงานได้ออกมาเสร็จสมบูรณ์

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะปัจจุบันรัฐบาลได้พยายามสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมาก เช่น การจัดสรรบ้านพักครูเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพความเป็นอยู่พื้นฐาน ผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น การปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเลื่อนวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง อีกทั้งการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อทำให้คุณภาพชีวิตของครูดีขึ้น จึงเป็นผลให้แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับไพรินทร์ ขุนศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจของครู ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมด้านสภาพการอยู่ร่วมกันอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันของครูในโรงเรียนโดยการส่งเสริมกิจกรรมภายใน และภายนอกเพื่อให้ครูได้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมกีฬาครู กิจกรรมอื่น ๆ ที่ต้องทำงานร่วมกัน เป็นต้น ซึ่งมีมนุษย์ถือเป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการพื้นฐานในการอยู่ร่วมกัน สังคมการทำงานก็ถือเป็นอีกหนึ่งหน่วยสังคมของมนุษย์ที่มีความสำคัญ ไม่ว่าจะสาขาอาชีพใดก็ตามต่างย่อมต้องการส่งเสริมให้ทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะนั่นหมายถึงความรักใคร่ปรองดอง ความร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และร่วมหัวจมท้ายกันเผชิญกับทุกสถานการณ์ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ ท้ายที่สุดแล้วองค์กรที่มีทีมงานที่ทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งสอดคล้องกับวรลักษณ์ จันทร์ดี ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสร ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมด้านการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล มีค่ามัธยิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสังคมปัจจุบันกระตุ้นให้ผู้นิยมความรักความสามัคคีเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตและ เนื่องจากความสามัคคีคือพลังที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างถ้าเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จ ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานย่อมเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ อีกทั้งยังเป็นการทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันในหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับชนิดา เศษลือ ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมด้านผลตอบแทนทางอุดมคติ มีค่ามัธยิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับเจตคติด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผลตอบแทนทางอุดมคติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงให้คนเราให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้สึกต่อความคิดเห็นส่วนบุคคล และความต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีคุณค่าความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงานและการแสดงน้ำใจไมตรีระหว่างเพื่อน

ร่วมงานทำให้ผลประโยชน์ทางอุดมคติมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความภูมิใจและความพอใจในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์ เป็นต้น สอดคล้องกับ มนต์สิทธิ์ ไกรสมสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก นั้นอาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องพักครู ให้มีบรรยากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอและลักษณะของงานกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีอาคารเรียน มีห้องปฏิบัติการเรียนการสอน ห้องประชุม แหล่งเรียนรู้ อุปกรณ์ไฟฟ้าประปา และภูมิทัศน์ โดยบริเวณโดยรอบอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน จัดทำโครงการรณรงค์รับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ในด้านของเทคโนโลยีและสารสนเทศ ทำให้ครูเกิดความสุข มีความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับ Green ได้ศึกษาการรับรู้ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่ปราศิทธิผล ตามรัฐธรรมนูญโรงเรียนในรัฐเท็กซัส พบว่า คุณลักษณะของรัฐธรรมนูญโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเห็นร่วมกันเห็นด้วยร่วมกัน การจัดสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและเรียบร้อย การจัดบรรยากาศเชิงบวก การกำหนดความคาดหวังสูง การตรวจสอบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับ ศศิมาศ หอมบุญมา ที่พบว่า ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง โดยรวมและข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน ท่านคิดว่าโรงเรียนเป็นสถานที่ให้ความปลอดภัยในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมด้านความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถและพัฒนาที่แตกต่างกัน ดังนั้นการมอบหมายงานของผู้บริหารที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผลของงานมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย และเป้าประสงค์ของผู้บริหารกล่าวคือ การพิจารณาบุคลากรแต่ละคนว่ามีคุณสมบัติความรู้ทักษะความสามารถ จุดอ่อนจุดแข็ง รวมถึงพฤติกรรมและบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ต้องการใช้คุณสมบัติของบุคลากรอย่างไรและสามารถมอบหมายงานนั้น ๆ ให้กับบุคคลที่เหมาะสมยอมทำงานมีประสิทธิผลและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้นั้นเอง สอดคล้องกับ Egan ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโกพบว่า ครูมีระดับความพึงพอใจในระดับสูงเมื่อได้รับมอบหมายลักษณะของงานที่ตรงกับความสามารถของตน และสามารถปฏิบัติงานนั้นให้เกิดความสำเร็จได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก นั้นเกิดจากผู้อำนวยการ และหัวหน้างาน 4 ฝ่ายเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นจากครูรุ่นน้อง ซึ่งเป็นผลให้เป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ อีกทั้งยังเป็นการทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันในหน่วยงาน สอดคล้องกับ ชนิดา เศษลือ ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมด้านด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะครูได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปตามเกณฑ์ โดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับความสามารถของครู ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รับรู้เกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติ รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานทำให้ครูมีกำลังใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งกล่าวว่า ความต้องการลำดับขั้นที่ 2 ของมนุษย์ คือ ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ซึ่งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จะทำให้ครูมี

ความมั่นคงในอาชีพ อีกทั้งยังเป็นแรงเสริมทางบวกให้ครูภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ยังมีการมอบรางวัลเกียรติบัตรยกย่องประจำปี การให้ครูทำงานที่ถนัดและสนใจ การจัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่ดีและเพียงพอต่อการทำงาน การให้ความยุติธรรม การส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช รุ่งแจ้ง ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนประชากรศึกษา ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจมี 4 ปัจจัยโดยเรียงลำดับดังนี้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับหนี้และความรับผิดชอบ ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ซึ่งกล่าวได้ว่าแรงจูงใจของครูขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับในขณะปฏิบัติหน้าที่ ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าทุกๆ หน่วยงานให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ประกอบวิชาชีพครูมากขึ้น รัฐบาลพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพครูให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว อีกทั้งยังมีการกระตุ้นให้สังคมประณามและเห็นคุณค่าของคนเป็นครูมากขึ้นซึ่งส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

ดังจะพบว่าแรงจูงใจด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวางอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานย่อมเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ อีกทั้งยังเป็นการทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันในหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ ธรรมนิษฐ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าองค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน และความต้องการมีอำนาจ ส่วนองค์ประกอบในด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ หน่วยงานและการจัดการ การเลื่อนตำแหน่ง รายได้ ผลประโยชน์เกี่ยวกับหนี้ และการนิเทศ สอดคล้องกับ Wagner ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกซึ่งตัวแปรสามประการในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรทำนายความสนใจในการพัฒนาอาชีพ

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม มีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น

1. ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ โรงเรียนต้องมีการจ่ายเงินเดือนเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมตามภาระงานของครูแต่ละคนได้รับมอบหมาย

2. ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล เช่นการให้โอกาสที่ได้รับอำนาจพิเศษในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารควรให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่มอบหมาย หรือสิทธิพิเศษในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตนเอง และมีความกระตือรือร้นต่องานที่ปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น

3. ด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา โดยการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอต่อความต้องการ และสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง เช่น ห้องปฏิบัติการ ห้องพักรู ให้เพียงพอต่อความต้องการ และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เช่น ภายในอาคารเรียนมีห้องปฏิบัติการเรียนการสอน ห้องประชุม แหล่งเรียนรู้ อุปกรณ์ไฟฟ้า ประปา และภูมิทัศน์ทั้งในห้องเรียนและโดยรอบอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

4. ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ครูมีการได้บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม โดยการจัดกิจกรรม CSR ที่เชื่อมโยงกับจริยธรรม ซึ่งอาจจะทำในลักษณะของการสร้างระบบมาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือความปลอดภัยและประชาสัมพันธ์ให้สังคมทราบ โดยอาจจะไม่มีกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ ที่เป็นรูปธรรม

5. ด้านความตั้งใจเชิงสังคมต่อ เนื่องจากครูแต่ละคนมีความคิด และทัศนคติที่ต่างกันอย่างออกไป การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล หัวใจสำคัญต้องเริ่มจากผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู โดยเริ่มต้นจากสิ่งง่ายๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การไม่วิพากษ์วิจารณ์ ล้อเลียน รูปลักษณ์ของคนอื่นที่ไม่เหมือนเรา ไม่ให้คุณค่ากับภาพลักษณ์ภายนอกมากกว่าความสำคัญของจิตใจ จริงๆ ซึ่งเป็นเหมือนการปลูกฝังทัศนคติที่ทำได้ ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการให้ครูมีแนวคิดในการดำรงชีวิตอย่างไร เริ่มได้จากการเป็นตัวอย่างให้เห็น

6. ด้านการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ซึ่งการทำงานของครูแต่ละคนแล้วมีความแตกต่างกันในด้านของความสามารถเฉพาะตัว ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมอบหมายงานตามความถนัดและเหมาะสม เช่น ครูชายอาจมอบหมายงานอาคารสถานที่ ครูที่มีความละเอียดถี่ถ้วน ระเบียบร้อย ชัดตรง อาจให้ดูงานเรื่องการเงินและพัสดุ เป็นต้น

7. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง โรงเรียนต้องให้ครูทุกคนสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระออกมาได้ ซึ่งผู้บริหารควรที่จะรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเคารพเพื่อให้ครูทุกคนเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน

8. ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ควรให้ความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน ควรให้ครูทุกคนมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันผ่านระบบการบริหารงานที่ต้องพึ่งพาอาศัย ไม่เป็นระบบแข่งขันจึงจะทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความรักและเอื้ออาทรต่อกัน ดังนั้นควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายในโรงเรียนทำร่วมกัน เช่น การร่วมกันทำงานต่าง ๆ แบบมีส่วนร่วม การทำการประเมินการทำงานแบบ 360 องศา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคลมีค่ามีขมิ้มเลขคณิตน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามีขมิ้มเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ โอกาสได้รับเกียรติยศ การยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และโอกาสที่ได้รับอำนาจพิเศษในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการกระจายน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการทำงานเพื่อเป็นการ Benchmarking ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการโอกาสได้รับเกียรติยศ การยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ อาจมีการจัดกิจกรรมโครงการให้ครูได้แสดงผลงานของตนเองให้ประจักษ์แก่สายตาเพื่อนครูด้วยกัน เช่น โครงการประกวด Best practice กิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความภูมิใจให้เกิดแก่เจ้าของผลงานนั่นเอง ตลอดจนกล่าวชื่นชมเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีการให้รางวัลตอบแทนเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นต้น

2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จต้องได้รับการพิจารณาโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ดีของโรงเรียน เพื่อให้เพื่อนครูได้ใช้ความสามารถที่ตนมีในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และอุทิศตนเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าคนอื่น ตลอดจนอาจมีการให้อำนาจพิเศษในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กร เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอยู่แล้วมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป และเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลอื่น ๆ เห็นเป็นตัวอย่างและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง

ความสามารถไปด้วย ซึ่งทั้งหมดล้วนแล้วแต่เป็นผลดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรในเรื่องของผลการปฏิบัติงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแก่ผู้เรียนหากครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดการศึกษาควบคู่กับการดำรงชีวิตที่มั่นคงและมีความสุขจะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียนในด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ได้มากขึ้นกล่าวคือในด้านที่ได้อยู่แล้วผู้บริหารก็ควรส่งเสริมสนับสนุนให้คงเดิมหรือดีขึ้นและด้านที่ยังคงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาผู้บริหารก็ควรให้ความสำคัญและปรับปรุงพัฒนาให้ดีเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้านต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชนิดา เศษลือ. (2556). “**แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนสาธิต**”.

วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปกร (กรกฎาคม-ธันวาคม 2556) : 24-32.

ไพรินทร์ ขุนศรี. (2559). “**แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษมัธยมศึกษา เขต 9**” .

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). “**แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ**” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาดุสิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร, บทความย่อ

วาราลักษณ์ จันทร์ดี. (2559). “**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปทุมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์**”.

การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาดุสิตวิทยาลัยศิลปกร

Barnard Berelson and Grey A. Steiner, *Human Behavior*. (1979). (New York : Harcourt Brace & World Inc., 1964), 240.

C. P. Alderfer. (1972). *Existence Relatedness and Growth : Human Need in Organization Settings*. (New York : Free Press, 1972),33.

Chester I. Barnard, . (1966). *The Functions of the Executive*. (Cambridge : Harvard University Press,1966), 142-149.

Chester I. Barnard, . (1972). *The Functions of the Executive*. (Massachusetts : Harvard University Press, 1972), 142-149.

Egan,S.D. (2001). *Motivation and satisfaction of Chicago public school teacher* : An analysis based on the Herzberg motivation theory. Illinois, 2001.

Green,L.W., and M.W.Kreuter. (1991). *Health Promotion Planning : An Educational and Environmen Approach*. California : Mayfield, 1991.

John W. Best, . (1981). *Research in Education*, 4th ed. (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1981), 182.

Wagner, Brigid Daly. (2006). “**Motivation and professional growth in early childhood teachers**”.(Ph.D.dissertation, University of Rochester, 2006), Abstract.

**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนอาชีวศึกษาห้วยหยาง มณฑลเหอหนาน**

**PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AT HUAIYANG VOCATIONAL SCHOOL IN HENAN PROVINCE**

Zhu Yingxue

Leadership in Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University

6433300009@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาห้วยหยาง มณฑลเหอหนาน สาธารณรัฐประชาชนจีน และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาห้วยหยาง มณฑลเหอหนาน สาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2565 ได้แก่ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาห้วยหยาง มณฑลเหอหนาน สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 220 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวนครู 140 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (1) การศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) การสร้างเครื่องมือวิจัย (3) การรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าจุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t

จากการค้นคว้าวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาห้วยหยาง มณฑลเหอหนาน สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาห้วยหยาง มณฑลเหอหนาน สาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: งานธุรการบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนอาชีวศึกษาห้วยหยาง, มณฑลเหอหนาน

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the level of personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China; and (2) to compare the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China. classified by educational level, and work experience.

The research was survey research. The population is the teachers who work in the academic year 2022 including 220 teachers at Huaiyang Vocational School, Henan Province, the People's Republic of China, Sample, totaling 140 teachers, was obtained by simple random sampling method. The research procedure consisted of 4 steps; (1) study of literature and related research; (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a five-

point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The research of research found that; (1) the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China overall and in each aspect was at a high level; and (2) a comparison of the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China, classified by educational level and work experience were not different.

Keywords: Personnel Administration, School Administrators, Huaiyang Vocational School, Henan Province

INTRODUCTION

The rapid changes in today's global society have made each country compete with each other in every aspect for survival and people are important human resources in driving development the successful functioning of an organization depends on the manpower and quality of leadership. Personnel does not contribute to the development of the organization but must be converted to human resources through systematic planning adequate training, and proper education without the growth of human resources called human capital. The goals and objectives of the organization cannot be achieved. Human capital can be defined as the sum of the knowledge, skills, and aptitudes of people in society. Human resource development is a major challenge for many developing countries, as an important tool for human resource development and investment, although financial resources physical resources (workplace, machinery, etc.), and technological resources are also important to the development. But it is the most important human resource to create other resources. Adequate use of human resources will automatically lead to the best use of financial, physical, and technological resources. No organization can achieve the desired goals without effective management of all resources. But human capital is the most important element of an organization. And what will develop the potential of human resources effectively is education. China as well awareness and importance of human resources Aim to develop every organization in the country to be an efficient organization by developing people to have the knowledge and abilities to establish a vocational college. The Vocational school is one of many organizations that aims to develop youth through quality education. But at present, it is still a problem in vocational education management. People still do not pay much attention to vocational education, and rarely encourage children to enroll in vocational education. Although the Chinese government has emphasized the importance of vocational education for many years, many people still feel that getting into a vocational education means there is no future. For the first time since the Vocational Education Law was first promulgated in 1996, means the Vocational Education Law has been made big changes in this year, 2022. There has been a big change. This Vocational Education Law emphasizes the equal importance of vocational and general education. The positioning of vocational education and general education, two different types of education, forms the basis for the creation of the vocational legal

system. Personnel administration (also called human resources management and human capital management) encompasses all activities related to people in organizations. It entails the use of human resources to accomplish an organization's objectives as efficiently and effectively as possible. Personnel Administration is also a Universal Management Activity. All supervisors are personnel managers, while the Personnel office develops and monitors personnel policies. The supervisor is responsible for doing so. The supervisor is an important link in the personnel process. Because they deal with employees every day, on the other hand, the effectiveness of the organization depends on how well the supervisors perform the work of the personnel. And the concept of theory and principles of personnel management to be used to manage the organization effectively, such as the principle and theory "POSDCORB", which Gulick & Urwick (1937) presented in 7 aspects, consisting of 1) planning 2) organizing 3) personnel 4) supervision 5) coordination Task 6) Reporting 7) Budgeting. There are also many scholars who have given ideas and theories on management, such as Taylor mentioned in The Principles Of Management as well, and Flippo (1984) mentioned the process of personnel management at 6 factors as well: 1) Recruiting Personnel; 2) Personnel Development; 3) Compensation; 4) Joining Forces; 5) Maintenance and 6) Dismissal.

From such importance, the researcher was interested in studying the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, People's Republic of China. To be used in planning for Huaiyang Vocational School administrators to improve the management process and self-development to be more efficient and effective.

Research Objectives

1. To study the level of personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China.
2. To compare the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China. classified by educational level, and work experience.

Research Framework

In this research, the researcher applied the same concept of Flippo (1984) in personnel management. To define the conceptual framework of human resource management for administrators of Huaiyang Vocational School in Henan Province in the People's Republic of China, in 6 aspects as shown in Figure 1

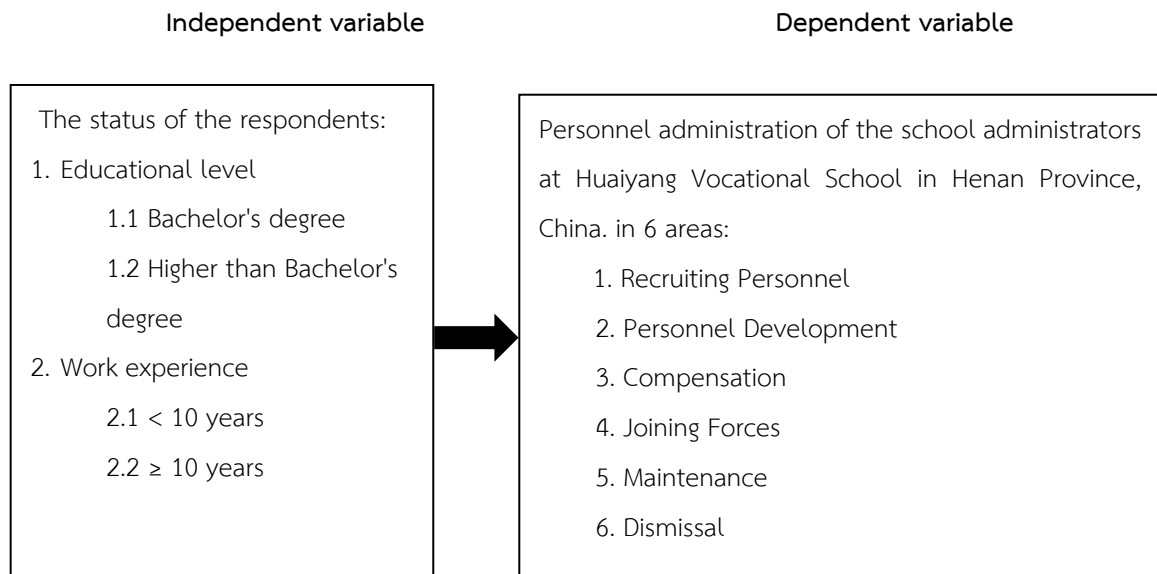


Figure 1. Research Framework กรอบแนวคิดการวิจัย

Methods of conducting research

Population: The population is the teachers who work in the academic year 2022 at Huaiyang Vocational School in Henan province, the People's Republic of China. The number of 220 teachers.

Sample: The sample consisted of 140 teachers at Huaiyang Vocational School in Henan province, the People's Republic of China. The sample size is determined by the Krejcie and Morgan tables (1970) and was obtained by simple random sampling.

Research instruments

The instrument used in this research the questionnaire is divided into 2 parts as follows:

Part 1: The questionnaire about the general information of the respondents.

Part 2: The questionnaire on personnel administration of the school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan province consists of 6 areas: 1) Recruiting Personnel 2) Personnel Development 3) Compensation 4) Joining Forces 5) Maintenance and 6) Dismissal

Creating Data Collection instruments

1. Study the concepts, principles, and related research papers. About personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School, Henan Province, the People's Republic of China to use as a guideline for questionnaire construction.

2. Create a questionnaire on the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School, Henan Province, the People's Republic of China, and present the questionnaire to the advisors with suggestions. and then completely revised it.

3. The questionnaire was created and presented to 3 experts to find content validity or consistency between questionnaire-written questions and definitions of operational terms. Using the Index of Item-Objective Congruence: IOC method for each questionnaire that ranges between 0.67 – 1.00.

4. The instrument was a non-sample by 30 teachers to find reliability using Cronbach's alpha coefficient formula, (Cronbach,1990) using a software package. There is a confidence value of .85

5. Editable queries were used to create complete instruments used in research to collect data from the sample group.

Data analysis

1. The data were analyzed by statistical software packages:

1) Analysis of the general data of the respondents classified by educational level and work experience using frequency distribution statistics, and percentage.

2) Personnel administration data of the school administrators at Huaiyang Vocational School, Henan Province, the People's Republic of China were analyzed by averages, and standard deviations, and set the criteria for interpreting of results as follows:

3) Comparison of Personnel administration of School Administrators at Huaiyang Vocational School, Henan Province, the People's Republic of China, classified by educational level and work experience by t-test.

Data analysis result

Results of the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China as shown in Table 1

Table 1 shows the Mean, standard deviation, and level of personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China.

Overall and in each aspect.

(n=140)

No.	Personnel Administration	\bar{X}	S.D.	Level
1	Recruiting Personnel	4.12	.346	high
2	Personnel Development	4.15	.394	high
3	Compensation	4.01	.402	high
4	Joining Forces	4.17	.375	high
5	Maintenance	4.15	.456	high
6	Dismissal	4.35	.332	high
	Total	4.16	.174	high

From Table 1 was found that the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China overall a high level ($\bar{X} = 4.16$). Considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. Dismissal had the highest mean ($\bar{X} = 4.35$), followed by Joining Forces ($\bar{X} = 4.17$), and Compensation had the lowest mean. ($\bar{X} = 4.01$)

Result of a comparative analysis of personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China, classified by educational level and work experience as shown in Table 2-3

Table 2 Compare the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China, classified by Educational Level. (n=140)

	Educational Level				t	p
	Bachelor's degree		High Bachelor's degree			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. Recruiting Personnel	4.14	.337	4.03	.367	1.571	.118
2. Personnel Development	4.17	.385	4.06	.413	1.521	.139
3. Compensation	4.04	.416	3.93	.347	1.284	.201
4. Joining Forces	4.18	.372	4.13	.387	.689	.492
5. Maintenance	4.15	.443	4.15	.504	.059	.953
6. Dismissal	4.32	.332	4.44	.321	-1.902	.059
Total	4.17	.178	4.12	.159	1.255	.212

From Table 2 teachers with different educational levels come to recognize the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, The Republic of China was not different.

Table 3 Compare the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the Republic of China, classified by Work Experience. (n=140)

	Work Experience				t	p
	< 10 years		≥ 10 years			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. Recruiting Personnel	4.09	.358	4.12	.341	-.501	.617
2. Personnel Development	4.20	.428	4.11	.370	1.229	.221
3. Compensation	4.00	.435	4.02	.383	-.195	.846
4. Joining Forces	4.24	.344	4.12	.389	1.790	.076
5. Maintenance	4.15	.440	4.15	.469	.092	.927
6. Dismissal	4.36	.338	4.34	.330	.240	.811
Total	4.17	.183	4.15	.169	.972	.333

From Table 3, teachers with different work experiences come to recognize the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, The Republic of China was not different.

Discussion

1. to study the level of creative leadership of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China.

The personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China overall a high level. Because school administrators have a good relationship with teachers. High trust and negotiation resulted in teachers' perceptions of the personnel administration of school administrators at the school. Good administrators must have morals, ethics, honesty, fairness, discipline, and patience, which are important principles of management. In addition, administrators should have the knowledge and the ability to use modern technology. Encourage teachers within the school to manage the school efficiently and effectively. This research finding was in accordance with the research of Kittisak Ungkanawin. (2019) which was found that studied about guidelines for studying the problems and solving problems of personnel administration of school administrators under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 2 to compare personnel management problems of administrators Educational institutions under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area Zone 2 classified by school size, administrative experience, And the educational level and to find solutions to personnel management problems of personnel administrators of school administrators under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 2. Also, the findings were in the same direction as Researcher Xiong Min. (2004) was found that Human resource management refers to the management of people and things, to deal with the relationship between people and the cooperation of people and things to give full play to people's potential, and to plan, organize, command, and control people and various activities. The findings were in the same direction as those of the researcher Yuttana Isarangkun Na Ayutthaya. (2014) This research aims to investigate and compare the personnel administration that adheres to the principles of good governance in educational institutions classified by experiences and sizes of institutions under Pathumthani Primary Educational Service Area office 1. The overall opinions of teachers towards personnel administration according to good governance were found at a high level.

2. to compare the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China. The teachers in the school management perception is classified by educational level, and work experience.

2.1 Teachers with different educational levels come to recognize the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China was not different. Because Administrators focus on teachers at all educational levels. Each teacher shares the responsibility of helping each other improve and change is easy. Teachers embrace a good personnel administration for the benefit of the School. The key role of leaders at school is to help teachers feel comfortable with a good personnel administration. And able to plan operations and apply concepts and theories in performing duties. It is also used in the personnel administration process to work efficiently and effectively. This research finding was in accordance with the research of

Kanyanan Sirakuptharanon. (2020) Personnel management of teachers at Wat Thian Tawai School Mueang Pathum Thani District Pathum Thani Province, which found that the personnel management of school administrators in Wat Thian Tawai School teachers with different educational levels had no statistical differences. Also, the findings were Sirinapawan Thumkham. (2016) Study A Study of State and Problems of Personnel Administration of School under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 which found teachers with different educational levels. Opinions on the personnel administration of school administrators as a whole were not different.

2.2 Teachers with different work experience levels come to recognize the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China was not different. Because teachers who have different working experiences give importance to personnel administration. while most leaders use a good personnel administration in school administration which makes all personnel receive equality. Relationships between a teacher with different levels of practical experience were discussed. Understand the various processes until they work efficiently. This research finding was in accordance with the research of Phichamol Loachai. (2021) Researchers studied The Administrator Competencies and Personnel Administration in Schools under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office. The purposes of this research were to determine the administrator competencies in school, the personnel administration in school, and the relationship between the administrator competencies and personnel administration in school under Samutsongkhram primary educational service area office. This research finding was in accordance with the research of Wipada Saram. (2020) The Personnel Administration of School Administration in Pathum Thani Educational Service Area, the research findings were as follows classified by work experiences revealed that there were no differences.

Recommendations

Recommendations of research

1. Recruiting Personnel: School Administrators should be fair and open in recruiting talented and capable employees. Don't cheat to face the new staff. There should be good moral character and the ability to recognize people who are capable of doing a suitable job.

2. Personnel Development: School Administrators should appoint and assign tasks to the right people, have concrete clarity, and Know the potential and abilities of each teacher, for the best interests of the organization. Pay attention to personal development and balanced development. Can often organize online or offline learning and training.

3. Compensation: School Administrators should pay compensation appropriate to the job and have sufficient welfare and give fair remuneration to personnel everyone in the school on time. Don't forget to distribute gifts during the festival.

4. **Joining Forces:** School Administrators are expected to maintain a balanced development of the overall environment and promote a more positive atmosphere. Encourage employees to get along as a team and promote friendly communication.

5. **Maintenance:** School Administrators are expected to maintain a friendly environment for development. There are clear performance evaluation criteria to consider goodness and liking.

6. **Dismissal:** School Administrators must fire for making big mistakes at work and who are morally corrupt must be fired. Also, the act of dismissal should be treated with caution.

Recommendations for the next research

1. Study the reform of the personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province, the People's Republic of China.

2. Qualitative research should be conducted to gain insights into the personnel administration of school administrators to expand educational opportunities in other theoretical frameworks.

Reference

- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York: Harper Collins Publishers.
- Flippo, E. B. (1984). *Principle of Personnel Management*. New York: McGraw Hill.
- Gulick, Luther (1937). "*Notes on the Theory of Organization*". In Gulick, Luther; Urwick, Lyndall (ed.). *Papers on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration. p. 13. Retrieved from: <https://th.wikipedia.org/wiki/POSDCORB>
- Kanyanan Sirakuptharanon. (2020). *Personnel management of teachers at Wat Thian Tawai School Mueang Pathum Thani District Pathum Thani Province*. Retrieved from: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jhsmbuisc/article/view/251347>
- Kittisak Ungkanawin. (2019). *A Study guidelines Problems and solutions Personnel administration of school administrators of School Administrations under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2*. *International Journal of Science and Innovative Technology* Volume 2 Issue 1 January - June 2019. Retrieved from: <https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/IJSIT/article/view/191662>
- Krejcie RV, Morgan DW. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*. 30(3):607-610. doi:10.1177/001316447003000308.
- Loachai, P. (2021). *The Administrator Competencies and Personnel Administration in School under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office*. Retrieved from: https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1_s/article/view/254434
- Saram, W. (2020). *The Personnel Administration of School Administrators in Pathum Thani Educational Service Area*. Retrieved from: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ptujournal/article/view/237052>.

- The people's Republic of China. (2022). *Vocational Education Law of the People's Republic of China, the 34th meeting of the Standing Committee of the 13th National People's Congress voted on April 20 to pass the newly revised Vocational Education Law*, which will come into effect on May 1, 2022. Retrieved from:
https://www.sohu.com/a/548337119_100057075
- Thumkham, S & Dejsura, N. (2016). *A Study of State and Problems of Personnel Administration of School under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1*. Retrieved from: <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/rdi-arj/article/view/143752>
- Xiong, M. (2004). *The Characteristics and Development Trends of Human Resource Management in Various Countries*. WANGFANG DATA Knowledge service platform. Retrieved from:
<http://d.wanfangdata.xa.xue1888.com/thesis/ChJUaGVzaXNOZXdTmJyMjA5MDESb1k2MDk1NzEaCGFzOHBkbn1t>
- Yuttana Isarangkun & Na Ayutthaya. (2014). *Personnel Administration According to Good Governance Disciplinary School Under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1*. ARU Research Journal, Vol.1, No.1, October 20. Retrieved from: <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/rdi-arj/article/view/145262/107345>

**เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**

**INFORMATION TECHNOLOGY IN THE ADMINISTRATION OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER SAMUTSAKHON
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE**

รณากร ก้อนพันธ์

Tanakorn Konpan

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353102033@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร และ (2) เปรียบเทียบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 501 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 222 คน การดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมเครื่องมือและ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: เทคโนโลยีสารสนเทศ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the information technology in administration of school administrators under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office; and (2) to compare the information technology in administration of school administrators under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, classified education level and work experience

This research was a survey research. The population was 501 Teachers in schools under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. The sample size was determined by Krejcie & Morgan's formula with stratified random sampling technique, total number of 222 teacher. There were 4 steps in the research process: (1) studying relevant research documents; (2) creating instrument; (3) collecting data and (4) analyzing the data. The instrument used for data collection was a five - point rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research revealed that: (1) the information technology in the administration of school administrators under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, overall and aspect were at high levels; and (2) comparison of the information technology in the administration of school administrators under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, classified by education level overall and aspect was different with statistical significance at the .05 level, classified by work experience, overall, were not different. Considering each aspect, it was found that academic administration, personnel administration and general administration were different with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Information Technology, Administrators, Samut Sakhon Primary Educational service area office

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายเกิดขึ้นทั่วโลก จำเป็นอย่างยิ่งที่การศึกษาต้องปรับเปลี่ยนให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารให้มีความสะดวก ความรวดเร็ว และความคล่องตัวมากขึ้น การศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนความรู้และทักษะให้รู้เท่าทันต่อสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในบริบทจริง นอกจากการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะต้องมีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเอื้อต่อการบริหารจัดการ และสังคมแห่งภูมิปัญญา ทำให้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มีบทบาทในการดำรงชีวิต การปฏิบัติงาน การประกอบอาชีพ ในช่วงของการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคภัยจากเชื้อไวรัสโควิด 19 สถานศึกษาได้นำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีการถ่ายทอดเนื้อหาของบทเรียน กิจกรรม มอบหมายงาน ใบงาน กิจกรรม การเรียนผ่านระบบออนไลน์ในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ขับเคลื่อนไปตามสภาวะที่เกิดขึ้นตามความเหมาะสม ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจึงต้องให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากร เพื่อที่จะนำไปใช้ในการจัดการศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการนำของผู้บริหาร ครู และบุคลากรผู้ร่วมงานในการพัฒนานักเรียนและเยาวชนให้มีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้และการดำรงชีวิตประจำวัน ตลอดจนการประกอบอาชีพในอนาคต

สถานศึกษาและบุคลากร จึงต้องตระหนักถึงการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีพ ทักษะการประกอบอาชีพ อีกทั้งดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างทางความคิดวัฒนธรรมของกลุ่มคนในสังคมได้อย่างมีความสุขตามความเหมาะสม ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาที่ต้องเผชิญได้ด้วยตนเอง สถานศึกษาต้องพัฒนาให้นักเรียนมีความตระหนักและความเข้าใจที่ตรงกันถึงเหตุผลที่ต้อง

นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดการศึกษาบนข้อจำกัดที่มีความหลากหลายและแตกต่างในภูมิศาสตร์ ความพร้อม ความรู้และทักษะของผู้ใช้ อีกทั้งเจตคติต่อการนำไปใช้งานสมรรถนะของเทคโนโลยีสารสนเทศ การปรับใช้อุปกรณ์ที่ถูกวิธี ผู้บริหารและครูต้องเพิ่มพูนทักษะในการใช้งาน การสืบค้นข้อมูล การจัดเก็บงาน การสร้างชิ้นงานประกอบกิจกรรมและงานที่รับผิดชอบ ด้วยความคล่องตัวในการนำไปใช้งานที่เป็นปัจจุบันเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่มีคุณภาพให้มีความต่อเนื่อง

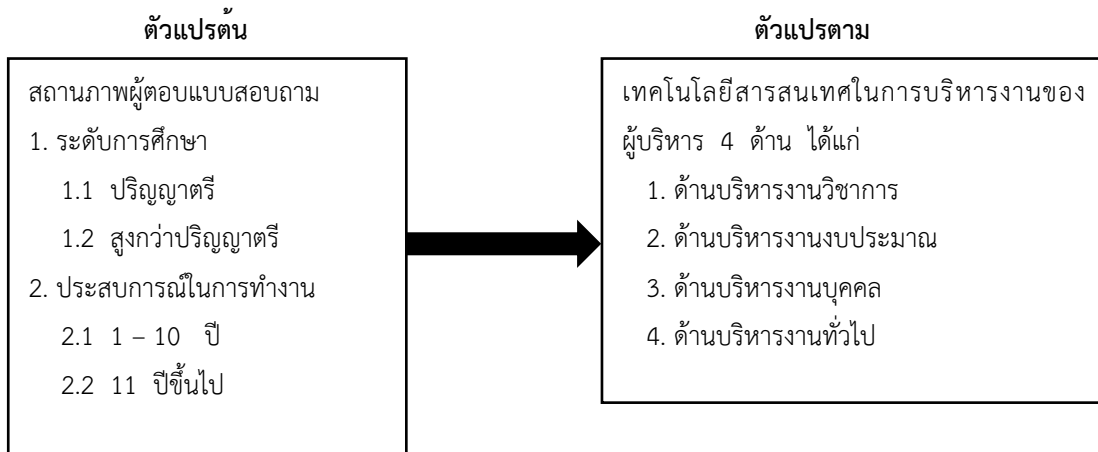
ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครตามภารกิจของสถานศึกษาให้อย่างยั่งยืนสู่นอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ศึกษาองค์ประกอบตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษาในมาตราที่ 39 ซึ่งกำหนดให้มีการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยแบบสำรวจมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อเปรียบเทียบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยโดยเรียงลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.1 เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ

1.1.1 ระดับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแหล่งสืบค้นเรียนรู้ในสถานศึกษาและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแพร่ผลการพัฒนาวิชาการให้แก่ ชุมชน ผู้ปกครองและสาธารณได้รับรู้ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1.2 ระดับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบันทึกข้อมูลการใช้งบประมาณตามบริบทของสถานศึกษาและใช้ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปี และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านงบประมาณแก่สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1.3 ระดับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ก้าวสู่วัฒนธรรมการศึกษาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1.4 ระดับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับระดับมาก จำนวน 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารกับผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและนักเรียนในการส่งข่าวสารช่วยนักเรียนได้รวดเร็วกับการใช้เทคโนโลยีสร้างเสริมกิจกรรม ใบบงาน ในการสอน On Hand สนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดสภาพแวดล้อมให้อุปกรณ์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ผลการเปรียบเทียบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

1.2.1 เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการประเมินของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2.2 เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการประเมินของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านงานบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนอนุบาลเมืองสมุทรสาคร	85	38
โรงเรียนเอกชัย	74	33
โรงเรียนวัดป้อมวิเชียรโชติการาม	52	23
โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์	49	22
โรงเรียนวัดคลองครุ	41	18
โรงเรียนวัดบางปิ้ง	35	16
โรงเรียนวัดศรีสุทธาราม	32	14
โรงเรียนวัดเกตุมดีศรีวราราม	32	14
โรงเรียนวัดโสภณาราม	27	12
โรงเรียนสามัคคีศรีสุทธาราม	25	11
โรงเรียนวัดชีผ้าขาว	12	5
โรงเรียนวัดบางซุด	12	5
โรงเรียนบ้านชายทะเลโคกขาม มิตรภาพที่ 95	9	4
โรงเรียนวัดบ้านไร่(ประชชนูกูล)	9	4
โรงเรียนบ้านสันตปา	7	3
รวมทั้งสิ้น	501	222

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงาน วิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้เห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ บริหารงานของสถานศึกษา เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมากกับการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานสนับสนุนต่างๆ โดยการสนับสนุนทางด้านสื่อและ

เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งโปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ ที่สอดคล้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีการวางแผนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัย เอกราช เครือศรี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน และตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัย ทิพวัลย์ นนทเกท (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาและเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก น้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก

1.1) ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ระดับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันได้นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทเพื่อใช้ในการบริหารงานวิชาการมากยิ่งขึ้น ซึ่งได้นำมาใช้ในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้จัดทำจัดเก็บเอกสารและเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆตลอดทั้งใช้ในการสื่อสารด้านต่างๆสอดคล้องกับงานวิจัย รุ่งนภา จินตามล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัย ภัทรพล ประเสริฐแก้ว (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า ระดับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารระบบของงานงบประมาณของสถานศึกษาไว้เป็นอย่างดี ทำให้การบริหารจัดการที่ดีขึ้น ส่งผลให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการบริหารในรูปแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ของทางด้านการศึกษาจึงส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นตามมา สอดคล้องกับงานวิจัย สุทธาชาติประสพ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูธุรการ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านงบประมาณ

1.3) ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ระดับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีครูและบุคลากรที่รับผิดชอบหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบุคคลมีการนำเอา เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและทันสมัยขึ้น จึงทำให้สามารถดำเนินการติดต่อสื่อสารและเพื่อประสานงานกับกลุ่มงานอื่นๆได้ทันทั่วถึง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับวิจัย ทิพวัลย์ นนทภพ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาและเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า 1) สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.4) ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ระดับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายให้ครูและบุคลากรหรือผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับงานบริหารงานทั่วไป ได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการด้านงานบริหารทั่วไป ซึ่งส่งผลทำให้งานด้านบริหารทั่วไปของสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและสามารถพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมต่างๆในสถานศึกษาให้มีความพร้อมและทันสมัยต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัย อุศมาน หลีสันมะหมัด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า 1) เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารวิชาการและด้านการบริหารงบประมาณ โดยสภาพการใช้งานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1) เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการประเมินของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่างกันในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญ เหมือนกันทุกด้านเพราะการใช้เทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วสามารถช่วยทำให้จัดเก็บข้อมูลด้านต่างๆได้ มากยิ่งขึ้นและเมื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ก็สามารถค้นหาหรือสืบค้นได้ง่ายเพิ่มความสะดวกให้กับครูและบุคลากรใน สถานศึกษามากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยศุภสิริ พัฒนภักดี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัด สุราษฎร์ธานี พบว่า การเปรียบเทียบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่แตกต่างด้านวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัย สมจิตร ขวัญแดง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาของการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัด เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาของการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้น ไม่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัย ปิยะนุช บัวชุม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า การเปรียบเทียบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2) เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการประเมินของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันว่า มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป มีความสำคัญที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน อาจเป็นเพราะผู้บริหารและบุคลากรมีการเรียนรู้สับสนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการใช้งานที่เท่าทันกับการพัฒนาเพื่อให้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัย กวินตรา ช้วนลิ้ม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและเสนอแนะแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. นำผลการวิจัยไปพิจารณาในการพัฒนาและจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบทจริง
2. นำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านงบประมาณแก่สาธารณชน และผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ ให้มีข้อมูลที่ชัดเจนและแน่นอนให้มากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารพิจารณานำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการกำกับ ติดตาม และการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ที่สามารถดูแลได้ทั่วถึง
4. นำผลการวิจัยไปพิจารณาในการสนับสนุนและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)*

พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นของนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กวินตรา ช้วนลิ้ม. (2560). *ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ทิพวัลย์ นนทเกท. (2559). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ปิยะนุช บัวชุมการ. (2561). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4*. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภัทรพล ประเสริฐแก้ว. (2559). *สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนครมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งนภา จินตามล. (2556). *การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3*. ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
- ศุภสิริ พัฒนภักดี. (2558). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนาสารจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สมจิตร ขวัญแดง. (2560). *สภาพปัญหาของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8 22 มิถุนายน 2560 จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุทธา ขาดิประสพ. (2557). *สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อุศมาน หลีสันมะหมัด. (2560). *สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เอกราช เครือศรี. (2558). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครูศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
TEACHERS PARTICIPATION IN OPERATIONS OF QUALITY DEVELOPMENT AND
EDUCATIONAL STANDARD CENTER, BANGBAN DISTRICT UNDER
PHRANAKHONSIAYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

¹ณัฐวุฒิ อัดตะสาระ, ²ธารินี กิตติกาญจนโสภณ

¹Natthawut Attasara, ²Tharinee Kanchanakitsophon

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6433100153@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอนในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม การดำเนินงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ABSTRACT

The objectives of the research were: (1) to study the teachers' participation in operations of quality development and educational standard center, Bang Ban District under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare the teachers' participation in operation of quality development and educational standard center, Bang Ban District under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2, classified by age, education level and work experience. The

instrument for collecting data was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings were; (1) the teachers' participation in operations of quality development and educational standard center, Bang Ban District under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2 in overall was at high level; and (2) comparison of teachers' participation in operations of quality development and educational standard center, Bang Ban District under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2, classified by age, education level and work experience, overall and aspect were not different.

Keywords: Teachers' Participation, Operations, School Administrators, Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ใช้องค์ความรู้ ทักษะและเจตคติ จากการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติกิจกรรมเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ลักษณะ ดังนี้ 1. กิจกรรมแนะแนว 2. กิจกรรมนักเรียน 3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทั้ง 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เมื่อผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมแล้วนำไปสู่เป้าหมายเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะจัดให้มีผลสำเร็จ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 อำเภอ คือ อำเภอบางซ้าย อำเภอบางไทร อำเภอบางบาล อำเภอบางปะอิน อำเภอผักไห่ อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอเสนา มีสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 158 แห่ง ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล อยู่ในการควบคุมดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีโรงเรียนทั้งหมด 21 โรงเรียน ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาลให้มีระดับคุณภาพการศึกษาสูงขึ้น ตามแนวทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ผ่านมามีครูที่ยังไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการดำเนินการกับสถานศึกษามากนัก ซึ่งควรจะให้ครูมีส่วนร่วมดำเนินการกับสถานศึกษามากยิ่งขึ้นในด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

จากเหตุผลที่กล่าวมาผู้วิจัยทำจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครูศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และนำข้อมูลมาใช้ศึกษาระดับการมีส่วนร่วม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน และพัฒนาในเรื่องการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

ให้ดีขึ้นในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล เพื่อให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพยิ่งขึ้น จะส่งผลให้ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล จำนวน 131 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล จำนวน 116 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และกำหนดความคลาดเคลื่อน .05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครู 1) อายุ ได้แก่ น้อยกว่า 30 ปี, 30 ปีขึ้นไป 2) ระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี 3) ประสบการณ์การสอน ได้แก่ น้อยกว่า 10 ปี, 10 ปีขึ้นไป ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู ของสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 131 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ของสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 131 คน โดยเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คนทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครูศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครูศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ตามตัวแปรที่ศึกษา

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความชัดเจนของสำนวนภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา
2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ
3. ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.81

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยประสานงานเพื่อขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามพร้อมนัดหมายเวลา
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยดำเนินการนำแบบสอบถามที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้วิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่ ร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล ด้านการร่วมวางแผน ด้านการร่วมดำเนินงาน ด้านการร่วมตัดสินใจ
2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนพบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

(1) จากผลการวิจัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอ บางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัย อภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้รับการ สนับสนุนกำลังคนจากสถานศึกษาเมื่อครูมีการจัดกิจกรรมในการดำเนินงาน ทำให้การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงาน มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาส โกมลมารค (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหาร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูผู้สอน กิจกรรมที่รับผิดชอบ ของครูผู้สอน และประสบการณ์ในการฝึกอบรม พบว่า การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง อ่างทอง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ การประเมินและรายงาน การนิเทศ และติดตาม การส่งเสริม และสนับสนุน การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ

1.2. ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลแผนงานตามนโยบายการดำเนินงานของครู ทำให้ การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงาน มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติกร วรรณษา (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียน เครือข่ายอำเภอ เสลภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และ เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอำเภอเสล ภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอำเภอเสลภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ใน 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารบุคคล ด้าน งบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอำเภอเสลภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอำเภอเสลภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

1.3. ด้านการร่วมดำเนินงาน ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาเปิด โอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของครูงบประมาณให้กับสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงาน ของครูประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงาน มีระดับการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิชัย อุดทาศา (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 ในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การมี ส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูใน การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า (1)ด้านการมีส่วนร่วม ในการพัฒนา องค์กร (2) ด้านการปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการในการ ตัดสินใจ เพื่อระดมความคิดที่จำเป็น กำหนดจุดประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย จัดทำและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านการมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์ ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในผลประโยชน์จากกิจกรรมโครงการต่างๆ ไปพัฒนาครูและ

บุคลากรในการ จัดการเรียนการสอน และ (4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการกำหนดขอบข่ายการประเมินผล การบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นแบบชัดเจน โปร่งใส

1.4. ด้านการร่วมตัดสินใจ ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการติชม ทักท้วง ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบลักษณะการดำเนินงานของครู ทำให้การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงาน มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนน อำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และ เพื่อน ผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการ บริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนหัวถนน อำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 40 ปี ขึ้นไป ระดับ การศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนหัวถนน อำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีส่วนร่วมอันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารงานบุคคล รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการ บริหารงานงบประมาณ

1.5.ด้านกรร่วมวางแผน ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาในการดำเนินงานของสถานศึกษา แล้วนำปัญหามากำหนดเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนา ทำให้การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงาน มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์เทพ ทับทิม (2552) เรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนบ้านคลองสิบสอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่าการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้

(2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

2.1.ครูที่มีอายุต่างกันการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะครูได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารจึงมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยระดับอายุแต่ละช่วงวัยได้รับงานมาเท่า ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนารอน ทับสกุล (2554) ที่ได้ศึกษางานวิจัย การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 แบ่งตามเพศ แบ่งตามระดับศึกษา แบ่งตามอายุราชการ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมอบหมายงานตามหน้าที่โดยไม่แบ่งตามระดับการศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเองได้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

ชัยญา ชนะมาร (2558) ที่ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยไม่แตกต่างกัน

2.3. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน ได้รับงานที่ผู้บริหารมอบหมายมาตามประสบการณ์ ย่อมมีส่วนร่วมในการดำเนินงานคล้ายกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงศ์เทพ ทับทิม (2559) ที่ได้วิจัย เรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่าไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะ ผู้บริหารมีหลักในการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้วยความเป็นธรรม และมีความเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนได้ยึดตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารที่ดี ดังนั้นการจำแนกตามประสบการณ์การสอนจึงประเมินผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการของครูศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยรวมแต่ละด้านควรจะพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นดังต่อไปนี้

1. ด้านการร่วมวางแผน ครูควรจะมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานของสถานศึกษาและสถานศึกษากำหนดให้ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการร่วมตัดสินใจ ครูควรจะมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนที่จะใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการกำหนดทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น
3. ด้านการร่วมดำเนินการ ครูควรจะมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกำลังคน ในการดำเนินงานและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ให้กับสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของครูประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดกิจกรรมทุกครั้ง
4. ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล ครูควรที่จะมีส่วนร่วมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องรวมถึงครูควรจะมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามความก้าวหน้าของแผนงานและโครงการในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ ครูควรที่จะได้รับผลงานจากการให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการดำเนินงานรวมถึงได้รับการสนับสนุนด้านอาคารสถานที่และสิ่งสนับสนุนอื่นจากสถานศึกษาเมื่อครูมีการจัดกิจกรรมในการดำเนินงานจัดกิจกรรมต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากลยุทธ์การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา

3. ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน**. ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย จำกัด.
- กิตติศักดิ์ อังคนาวิน (2563). **การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนน อำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.
- จุฑามาส โภมลมรรค. (2556). **การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง**. สารนิพนธ์ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยญา ชนะมาร. (2558). **การศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขต บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.
- ชาถนี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทานตะวัน อินทร์จันทร์ . (2546). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อยเทศบาลเมืองลำพูน**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .
- ทศนา แคมมณี. (2555). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นารอน ทับสกุล. (2554). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร.
- นิติกร วรรณษา (2562). **การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียน เครือข่ายอำเภอ เสลภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- บัทมา สุขกำปัง . (2554). **รายงานการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ**. สำนักวิจัยและพัฒนา : สถาบันพระปกเกล้า .
- พงศ์เทพ ทับทิม . (2559) . **คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ**. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- พิณสุดา สิริธรรค์. (2556). **รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนตรีการพิมพ์.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2542). **การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ บัณฑิตสาขาพัฒนศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี-นครินทรวิโรฒ.

- สุธี สุดลอย. (2564). *แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546). *แนวดำเนินการของสถานศึกษา เพื่อจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์พัฒนาคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด

การใช้เทคโนโลยีระบบข้อมูลในการบริหารจัดการด้านการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยเหลียวแลจังหวัดเหลียวหนิง

APPLYING INFORMATION SYSTEM TECHNOLOGY IN EDUCATION ADMINISTRATION OF
ADMINISTRATORS AT LIAONING UNIVERSITY IN LIAONING PROVINCE

Xu Zidi

Leadership in Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University

6253100240.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การทำวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) การศึกษาการใช้เทคโนโลยีระบบข้อมูลในการบริหารจัดการด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยเหลียวแลจังหวัดเหลียวหนิงจังหวัดสาธารณรัฐประชาชนจีน และ (2) การเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีระบบข้อมูลในการบริหารจัดการด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยเหลียวหนิงจังหวัดเหลียวการแบ่งเขตสาธารณรัฐประชาชนจีนตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยคือ การสำรวจ ประชากร ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ อาจารย์ ที่มหาวิทยาลัยเหลียวคิงมีอาจารย์ทั้งหมด 150 คน ตัวอย่างรวม 108 อาจารย์ ที่ได้มาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย ๆ โดย Krejcie & Morgan (1970 : 608) ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (1) ศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง (2) การสร้างเครื่องมือวิจัย (3) การรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือ ที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามระดับห้าคะแนน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่เปอร์เซ็นต์ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t

การวิจัยพบว่า (1) การใช้เทคโนโลยีระบบข้อมูลในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเหลียวแลจังหวัดเหลียวหนิงจังหวัดสาธารณรัฐประชาชนจีนโดยรวม และใน แต่ละด้านอยู่ในระดับสูง และ (2) การเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีระบบข้อมูลในการบริหารระบบการศึกษาของมหาวิทยาลัยเหลียวแลจังหวัดเหลียวการแบ่งเขตสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งจัดจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ, การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยเหลียวหนิง,

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study applying information systems technology in education administration of administrators at Liaoning University, Liaoning Province, The People's Republic of China.; and (2) to compare applying information systems technology in education administration of administrators at Liaoning University, Liaoning Province, The People's Republic of China by educational level, and work experience.

The research was survey research. The population used in this study was instructors at Liaoning University, with a total of 150 instructors. Sample totaling 108 instructors, was obtained by simple random sampling method by Krejcie & Morgan, (1970: 608). The research procedure consisted of 4 steps; (1) study of literature and related research; (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data

analysis. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The research of research found that:(1)Applying information systems technology in education administration of administrators at Liaoning University, Liaoning Province, The People's Republic of China overall and in each aspect was at a high level; and (2) a comparison of the Applying information systems technology in education administration of administrators Liaoning University, Liaoning Province, The People's Republic of China, classified by educational level and work experience were not different.

Keywords: Applying Information Technology Systems, Education Administration, Administrators, Liao Ning University in Liaoning Province

Introduction

The construction of China's university MIS system began in the late 1970s, adapting to China's economic development and informatization process. In recent years, the application of campus networks in colleges and universities has entered the popularization stage. Colleges and universities are moving towards the goal of an "information university". The construction of a college management information system is an important part of college education informatization. The continuous development of science and technology has promoted the sustainable development of university management. An efficient, comprehensive and reliable information management system can improve the work efficiency and service level of colleges and universities, and is conducive to the information construction of colleges and universities. Industry is gradually moving towards intelligence and modernization, and the informatization of university management is an inevitable process of the development of the times. Therefore, it is an inevitable way to establish a university management information system and improve the utilization rate of information through timely and accurate management information. At the same time, due to the stable development of society and the continuous improvement of the education system, the number of teacher information is also increasing. The increase of various kinds of information poses a challenge to the management of university information systems. Colleges and universities must be able to actively use information technology to manage to ensure the orderly and effective development of educational administration. As a huge expenditure of colleges and universities, the construction of modern technology also directly affects the quality of teaching. Among them, teachers' awareness of modern technology and sense of responsibility play a vital role. Therefore, when planning to update or adopt a new learning management system, in order to accurately locate the problems that need to be optimized and solved, a virtuous circle and development will be achieved between teaching and management. The construction of the university management information system is a complex system engineering. It is not only affected by many non-technical factors such as technology, social politics, economy, and culture but also needs to make a thorough plan for the construction of university

management information system on the basis of fully understanding the requirements of the future development of universities and departments on information systems.

In order to build college MIS, we must understand the problems existing in college MIS; Seize the favorable opportunity to adapt to college MIS; Fully understand the functions that the university MIS should realize and its tasks in the university management; Analyze the deficiency of university management information system; Select appropriate planning methods to plan the establishment of the system comprehensively and effectively; Adopt appropriate methods to develop college MIS; Comprehensive evaluation of university management information system; According to the realization conditions, the future development trend of university MIS is predicted.

The research direction of this paper is to investigate the application of information system management technology in colleges and universities based on the survey of teachers' opinions. Based on the field survey of Liaoning University, combined with a large amount of data collected from literature, networks and databases, this paper analyzes on the status quo, functions, composition, planning, development methods and system evaluation of the university management information system, and puts forward some methods for solving the problems. The establishment of campus network not only provides an advanced management mode, but also promotes the development of the campus. The establishment of university management information system based on campus network environment will provide strong support for university management and decision-making. Fully understanding the function, composition, planning, development and evaluation methods of college MIS under the network environment has certain theoretical significance for the construction of high-quality college MIS.

Research Objectives

1. To study the applying information system technology in the education administration of administrators at Liaoning University in Liaoning Province, the People's Republic of China.
2. To compare the applying information system technology in the education administration of administrators at Liaoning University in Liaoning Province, the People's Republic of China by educational level, and work experience.

Research Framework

In order to effectively administer the use of information system technology in Liaoning universities, by Lin Xiaofang, (2021) this research, can be summarized as conceptual framework variables as follows:

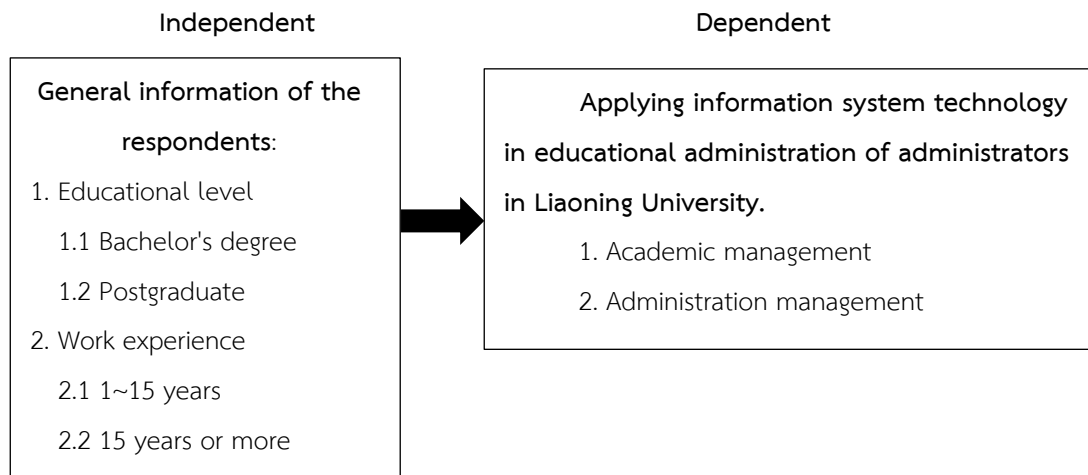


Figure 1. research framework

Methods of conducting research

Population: The population used in this study was instructors at Liaoning University, with a total of 150 instructors.

Sample: The sample was instructors 108 instructors, from Liaoning University, in the academic year 2020. The sample size was determined by the table Krejcie & Morgan, (1970), and was obtained by simple random sampling.

Research Instrument

The research instrument used in this study was a questionnaire. This questionnaire is divided into two parts as follows:

Past 1: A questionnaire about the general information of the respondents. Checklist classified by educational level and work experience.

Past 2: The questionnaire was used to collect instructors' perceptions of the application of Educational Administrator information system technology at Liaoning University in Liaoning Province, the People's Republic of China in two areas: 1) Academic management 2) Administration management

Creating Data Collection instruments.

1. To study how to create a perceptions questionnaire according to the 5-level liquor valuation.
2. Study the concepts, theories, and research related to the use of management information system technology for the education of executives.

3. Prepare a questionnaire to propose to the consultant and edit it according to the recommendations.

4. Send the draft questionnaire to the qualified person. Verify the content of the 3-person questionnaire and find consistency between the questions and the objectives of each question. to select questions with IOC values from 0.67-1.00.

5. The questionnaire revised as recommended by the qualified person was tested on 30 non-sample populations. Cronbach, (1951) data were analyzed for confidence. using Cronbach's Alpha coefficient in the formula. Confidence of all questionnaires.

6. Take the updated questionnaire. Conduct a complete questionnaire to collect data with the sample group.

Data analysis

Data collection the study collects the information by sending the questionnaire to the University and receiving it in person, details are as follows:

1. Determine the integrity of the questionnaire.
2. In the first part of the questionnaire, the personal general data of the respondents are presented in the form of a percentage description table according to the frequency distribution.
3. In the second part of the questionnaire, percentage, mean and standard deviation are used for data analysis. Explain the result table and find out the factors affecting the efficiency level through comparison.
4. Comparison of instructors' perception on the use of applying information system technology in education administration of administrators at Liaoning University, classified by educational level and work experience by t-test analysis.

Data analysis result

1. Results of the general data analysis of the respondents.

Table 1 General information of the respondents: (n=108)

General information	Teachers	Mean
1. Education level		
1.1 Bachelor's degree	82	75.90
1.2 postgraduate	16	24.10
Total	108	100
2. Work experience		
2.1 < 15 years	43	39.80
2.2 ≥ 15 years	65	60.20
Total	108	100

From **Table 1** was found that in the applying information system technology in the educational administration of administrators in Liaoning University, of the 82 instructors in Liaoning University 75.90 percent graduated with a bachelor's degree, while 16 instructors accounted for 24.0% higher than a bachelor's degree, and 65 instructors with more than 15 years of work experience. Work experience 1-15 years, 43 instructors, representing 60.20 percent.

2. Result of Data Analysis for Research Objective 1 to study the applying information system technology in the educational administration of administrators in Liaoning University

To study applying of information technology Systems in education administration of educational institute administrators. Analyzed using Mean, and Standard Deviation as in Table 2 - 4.

Table 2 Show mean, standard deviation, and level applying of information system technology used in educational administration of Liaoning University of administrator, overall and in each aspect:

(n=108)

No	List	\bar{X}	S.D.	Level
1	Academic management	4.21	0.23	High
2	Administration management	4.01	0.36	High
	Total	4.11	0.20	High

From Table 2: found that; applying Information Systems Technology in the Educational Administration of Administrators of Liaoning University, overall and each aspect is high in every aspect. ($\bar{X} = 4.11$) When considering each aspect, it was found that the two aspects were at a high level. Academic management had the highest average ($\bar{X} = 4.21$), followed by Administration Management the average. ($\bar{X} = 4.01$)

Table 3 Show mean, standard deviation, and level applying of information system technology used in educational administration of Liaoning University of administrators: Academic management:

(n=54)

No	Academic management	\bar{X}	S.D.	Level
1	Use information technology in the preparation of information on academic administration.	4.37	0.67	High
2	The use of information technology in the preparation of educational institutions' curricula	4.42	0.53	High
3	Develop teaching and learning with e-Learning system.	4.00	0.92	High
4	The use of information technology to store or record the academic results of educational institutions.	4.22	0.84	High
5	Use of information technology to create teaching materials that stimulate learners' interest.	4.03	0.97	High
6	The use of information technology to systematically store or record documents and evidence of educational institutions' learning assessment.	4.12	0.88	High
7	The use of information technology to show the results of learning by class.	4.16	0.85	High
8	Use of information technology to develop internal quality assurance systems and educational standards.	4.39	0.73	High

No	Academic management	\bar{X}	S.D.	Level
9	Application of information technology to draw conclusions and report results of internal quality assurance systems and educational standards.	4.30	0.84	High
10	Application of information technology to promote and develop learning resources for students in educational institutions.	4.11	0.95	High
	Total	4.21	0.23	High

From **Table 3** found that; Applying of Information Systems Technology of Educational Administrators of Liaoning University. Academic management, overall, and each item were at a high-level ($\bar{X} = 4.21$). When considered item by item, all items were found to be at a high level. The use of information technology in the curriculum of educational institutions had the highest average ($\bar{X} = 4.42$), followed by the use of information technology for internal system development. Quality assurance system and educational standards ($\bar{X} = 4.39$) and improving teaching and learning with the lowest average e-learning system ($\bar{X} = 4.00$).

Table 4 Show mean, standard deviation, and level applying of information system technology used in educational administration of Liaoning University of administrators: Academic management: (n=54)

No	Administration management	\bar{X}	S.D.	Level
1	Applying information technology to prepare budget management information.	3.84	0.91	High
2	Computers are used in the preparation of financial and accounting evidence, including budgets.	4.01	0.98	High
3	Apply modern and up-to-date information technology to store parcel registration data.	3.97	0.97	High
4	There is a mobilization of material procurement. devices over the Internet.	3.70	0.97	High
5	Personnel management information is stored with current information technology.	3.81	0.97	High
6	Use information technology to prepare the workforce of teachers and personnel.	3.89	0.95	High
7	Information technology is used to prepare to withhold tax information of personnel in educational institutions.	4.26	0.85	High
8	There is an information system for monitoring and evaluating personnel management.	4.11	0.90	High

No	Administration management	\bar{X}	S.D.	Level
9	Information technology is used to organize student activities.	4.11	0.89	High
10	There is a sound system along the line and communication, information, information	3.90	0.94	High
11	Use information technology to prepare building utilization statistics.	3.96	0.93	High
12	Use an information system for monitoring and evaluating general management results.	4.31	0.71	High
13	Using information technology to develop student support systems.	4.38	0.74	High
	total	4.01	0.36	High

From **Table 4** found that; Applying of Information Systems Technology of Educational Administrators of Liaoning University. Administration management, overall, and each item were at a high-level ($\bar{X} = 4.01$). When considered item-by-item, all items were found to be at a high level. Using information technology to develop student support systems. ($\bar{X} = 4.42$), followed by using an information system for monitoring and evaluating general management results. ($\bar{X} = 4.39$) and there is a mobilization of material procurement. devices over the Internet ($\bar{X} = 3.70$).

3. Result of Data Analysis for Research Objective 2 compared the applying information system technology to the educational administration of administrators at Liaoning University.

Table 5. Compared the applying information system technology in educational administration of administrators in Liaoning University by educational level: (n=108)

Ceative leadership of administrators	Educational level				T	P
	Bachelor's degree		Postgraduate			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
Academic management	4.24	0.23	4.18	0.24	0.707	0.104
Administration management	4.02	0.38	4.00	0.27	0.90	0.371
Total	4.13	0.21	4.09	0.17	1.140	0.257

From Table 5: was found that in the t-test, instructors with different educational levels come to recognize that applying information system technology in the educational administration of administrators in Liaoning University was not different.

Table 6 Compared the applying information system technology in educational administration of administrators in Liaoning University by work experience:

(n=108)

Creative leadership of administrators	Work experience				T	P
	Bachelor's degree		Postgraduate			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
Academic management	4.22	0.26	4.19	0.22	0.634	0.528
Administration management	4.03	0.40	3.99	0.33	0.094	0.391
Total	4.13	0.22	4.09	0.19	1.140	0.257

From **Table 6**: was found that in the t-test, instructors with different work experience levels come to recognize that applying information system technology in the educational administration of administrators in Liaoning University, was not different.

Discussion

Discuss the results of this research. There are important issues in applying information system technology in the educational administration of Liaoning University administrators as follows:

1. Applying Information Systems Technology in Education Administration of Administrators at Liaoning University, Liaoning Province, the People's Republic of China overall, is considered to be at a high level. Because the government has reformed education and has a policy for educational institutions to use modern technology to develop teaching and learning. The university has implemented the development of university education in accordance with government policies. and university administrators who are leaders in driving the development of education to be efficient and effective. Recognize and realize the importance of using technology to develop the university's educational administration to advance and have higher quality by procuring and making use of technology in teaching and learning. and knowledge of various technologies to personnel in the university continuously. The results of this study are consistent with those of authors Zhang Qinglan & Li Ciping, (2010: 22). The application of the university management information system is the concentrated embodiment of university management modernization. It not only helps to improve the teaching quality and scientific research level, and standardize the management mode but also makes it possible to reduce the proportion of administrative staff and optimize the structure of university staff. At the same time, it is also an indispensable basic scientific decision made by leaders.

2. Compared to applying information system technology in the educational administration of administrators in Liaoning University, Liaoning Province, the People's Republic of China by education levels was not different, Because we have strengthened the computer use training of educational administrators, trained new educational administrators in system operation, encouraged them to actively participate in the construction and management of educational administration informatization, and promoted the improvement of educational administration quality through the efficient operation of educational administration information system. The results of this study are consistent with those of Guo Ping, (2021). First of all, colleges and universities should provide professional training activities for educational administrators. Colleges and universities should really make education administrators realize the importance of education management, learn more modern management methods, constantly improve the ability of education management, and combine their own management practice to improve, so as to promote the efficient and orderly development of education management.

3. Applying information system technology in the education administration of administrators in Liaoning University by work experience was not different, this may be because University administrators have the forward-looking information management level and the comprehensive quality and management concept of responsible managers, and constantly improve the professional level of university information management personnel, so that teachers can keep pace with the times in continuous learning. The results of this study are consistent with those of Yuan Longyin, (2015). With the support and participation of university leaders, we should choose a reasonable method of university management information system, make rational use of various resources and equipment, establish a network with advanced technology, complete functions and covering the whole university, connect LAN, broadband and terminal equipment of various departments of the university, and form an information system with convenient communication and powerful functions. On this basis, A management information system that can meet the management needs of various departments in colleges and universities has been established to better collect and transmit relevant information of various departments in colleges and universities, realize information sharing, and improve work efficiency.

Recommendations

Recommendations of research

1 . Academic management: Improve the student management subsystem and teaching management subsystem related to academic management. Student management subsystem mainly refers to the use of school management information system by school staff to manage students' learning activities such as course selection and experiment. For example, Liaoning University students' course selection, achievement statistics, graduation thesis opening, and registration for CET-4 and CET-6 are all conducted through the student management subsystem. The teaching management subsystem mainly teaches employees to use the school's management information system to replace the work that had to be done manually before. For example, compared with students' course selection, teachers also need

to complete corresponding confirmation information, registration and statistics of course assessment results, etc. It is mainly to simplify the daily management of teaching staff and liberate them from heavy physical labor. The management and control of teaching mainly involves the adjustment and change of teaching content, the strategic planning and design of teaching, the design of professional courses for teaching objectives, and the planning of professional training direction.

2. Administration management: Improve the logistics management subsystem, personnel management subsystem and financial management subsystem related to administrative management. The logistics management subsystem is mainly responsible for the daily maintenance and management of school logistics affairs, school-related materials, classrooms and dormitories. The operation control of logistics management is mainly aimed at the management of daily logistics affairs; Management may involve the change of laboratory and the renovation of dormitory and classroom; The strategy involves the long-term development plan of school logistics, the reform plan of teaching implementation, the living facilities of students and staff, etc. Personnel management subsystem includes the employment, training and assessment of teaching staff, the preservation of personnel files, salary and dismissal. The transaction should produce some documents, which explain the requirements of employment, job responsibilities, personnel training plan, basic information of teaching staff, salary changes, resignation, etc. Personnel control is mainly responsible for recruitment, training, expiration notice, salary adjustment, allowance payment, etc. Personnel management control is supported by some deviation reports and analysis results, indicating the actual and planned deviations of the number of employees, recruitment expenses, technical composition, training expenses, wages payable, labor productivity and other items. Personnel strategic planning includes the evaluation of various strategic plans, such as recruitment, salary, training and welfare, so that the organization can achieve its objectives and obtain enough personnel. It is different from financial accounting, but it is related. The financial responsibility is to make effective use of working capital and fixed assets, so that enterprises can raise funds appropriately in the most effective way. Accounting is to classify financial data, prepare financial statements, make budgets, and calculate and analyze costs. Transactions related to finance and accounting include processing credit applications, sales orders, receipts, receipts, cheques, daily accounts and ledgers. Accounting operation control requires daily error reports and abnormal reports, processing delayed records and unprocessed business reports, etc. Accounting management control includes comparative analysis of budget and cost data. And financial and accounting strategic planning activities include formulating long-term financial plans and long-term tax accounting policies to reduce the impact of taxation, etc.

Proposals for next research

1. Study the relationship between the technology application of administrators and academic administration of Liaoning University, Liaoning Province, People's Republic of China

2. Qualitative research should be conducted to gain insights into the Applying information System education of university administrators to expand educational opportunities in other theoretical frameworks.

Reference

- Al-Asmari, A., Al-Jundi, A. & Hassan, M. (2016). *Obstacles for the preparation of the academic accreditation by the faculty of Education in Saudi Arabia: a field study*. Journal of Reading and Knowledge: Ain Shams University- Egyptian Society for Reading and Knowledge, P.180, 1-35.
- Al-Azmi, I. F. D., Al-Ta'ani, W.M. M., & Bani Irshaid, M. N. H. (2021). *Evaluation of the educational administration program in light of the academic accreditation standards*. Cypriot Journal of Educational Science. 16(2), 487-498.
- Bai Ruxue. (2021). *Exploration on the construction of management information system in the informatization construction of colleges and Universities*. Information recording materials,04.
- Bernhard, Andrea. (2012). *Quality Assurance in an International Higher Education Area "A Case Study Approach*. Wiesbaden: VS- Verl. Fur Sozialwiss" (1 Ed). Austria: University of Klagenfurt.
- Chen Bo, & Gu Yiming, & Gao Weixun. (2019). *The design and deployment of "two plane" campus network of Shanghai Normal University*. China Education Network,01.
- Chen Dandan. (2019). *Research on management information system in college student work*. Educational modernization,06.
- Cao Chuang. (2018). *The development status and Countermeasures of university management information system*. Education and Teaching Forum, 47.
- Cui Zhijie. (2019). *Research on the construction and application of educational administration management information system in Colleges and Universities*. China's educational technology equipment, 16.
- Chuai Mingyu. (2015). *Analysis of management information system architecture of Beijing Sport University*. Information technology, computer software and computer application, 03.
- De Santis, F. & Presti, C. (2018). *The relationship between intellectual capital and big data:A review*. Meditari Accountancy Research, 26(3), 361–380.
- Fu Benpo. (2010). *Exploration on the development trend of computer management information system*. Wireless Internet technology,10.
- Guo Ping. (2021). *Research on the innovation of higher education management in the new era*. The road to success, 27.
- Gray, H., Issa, T., Pye, G., Troshani, I., Rainer, R. K., Prince, B. & Watson, H. J. (2016). *Management information systems*. New York, United States: John Wiley & Sons Inc.
- Han Zhiqiang. (2022). *Research on information construction and innovation of educational management in Higher Vocational Colleges*. Management informatization in China,02.

- House, E. R. (2013). *Evaluation's conflicted future. The Future of Evaluation in Society: A Tribute to Michael Scriven*. Evaluation and Society.
- Kroenke, D. M. & Boyle, R. J. (2017). *Using MIS (10th ed.)*. Harlow, United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Lin Xiaofang. (2021). *Coordination of the relationship between administrative management and academic management in Colleges and universities*. China Science and education innovation guide, 29.
- Lin Yichun. (2012). *Research on the development direction of computer management information systems*. Information recording materials,06.
- Lin Haizhi. (2020). *Research on the development of management informationsystems in big data environment*. Information recording materials,12.
- Luo Lin. (2014). *Research on the construction and function of university management information system*. Computer CD software and Application,17.
- Lin Ying. (2021). *Explore the strategies of effectively innovating the educational management of colleges and Universities*. Shanxi youth,12.
- Laudon, J. P. & Laudon, K. C. (2017). *Management information systems: managing the digital firm (15th ed.)*. Harlow, United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Liao Yin. (2016). *Research on the construction and application of teaching management information systems in Colleges and Universities*. Knowledge library,21.
- Liu Fen, & Lu Jialan. (2013). *Application and thinking of educational administration management information system in Colleges and Universities*. Heilongjiang Education (University research and evaluation), 10.
- Mukhtar, M., Fransiska, A. B. & Wahyudi, M. (2018). *Management information systems doctorate program of educational management (DOCPM)*. 2018 6th International Conference on Cyber and IT Service Management (CITSM), 1–5.
- Oz, E. (2014). *Management information systems (7th ed.)*. MA, United States: Cengage Learning, Inc.
- Rainer, R. K., Prince, B. & Cegielski, C. G. (2015). *Introduction to information systems (5th ed.)*. Singapore, Singapore: John Wiley & Sons Singapore Pte. Ltd.
- Sun Min. (2021). *Research on the application of GRP financial management information system in Colleges and Universities*. Contemporary accounting, 13.
- Tian aoxue. (2020). *Construction of enterprise management information system*. Electronic technology and software engineering,15.
- Valacich, J. & Schneider, C. (2015). *Information systems today: managing in a digital world (7th ed.)*. Harlow, United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Wang Quanli. (2004). *Research on the function, composition, and planning of university management information system under the network environment*. Xiangtan University, 05.

- Wei Li. (2017). *Application and development trend of management information system in the education industry*. Computer and Telecommunications, Z1.
- Williams, B. K. & Sawyer, S. C. (2014). *Using information technology (11th ed.)*. New York, USA: McGraw-Hill Education.
- Ward, J. L. & Peppard, J. (2016). *The strategic management of information systems: building a digital strategy (4th ed.)*. New York, United States: John Wiley & Sons Inc.
- Wang Xiaoning. (2020). *Research on the application of management information system in University Management*. Computer products and circulation,10.
- Xiao Xiaohu. (2015). *Analysis on the development and application of management information system*. China new communications,17.
- Yuan Longyin. (2015). *University Management Information System Based on Network Environment*. School garden, 09.
- Yue Guiyu. (2019). *Research on Educational Management Information System*. Chinese excellent master's thesis full-text database,01.
- Yang Ni,& Pan Qihui. (2019). *Research on the application of computer management information systems in University Management*. Computer knowledge and technology.18.
- Yao Huanru. (2019). *Application and improvement suggestions of networked educational administration information system in Colleges and Universities*. Invention and innovation (Vocational Education),02.
- Yaskel, I. (2013). *Graduate Students Perception of Standard & Accreditation in Higher Education in Turkey: A Qualitative Analysis*. The Qualitative Report, (18), Article 75, 1- 14.
- Zhang Yan. (2020). *Analysis of countermeasures for the construction of archives management information systems in Colleges and Universities*. Heilongjiang Archives,06.
- Zhai Rui. (2021). *Research on Higher Education Management under the innovative education concept*. Modern vocational education,50.
- Zhang Qinglan,& Li Ciping. (2010). *Problems and Strategies of applying management information Systems in western colleges and Universities*. Success (Education), 01.

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีแฟชั่นเจียงซี มณฑลเจียงซี
ADMINISTRATIVE SKILLS OF ADMINISTRATORS AT JIANGXI INSTITUTE OF FASHION
TECHNOLOGY IN JIANGXI PROVINCE

Wen Jian

Leadership in Educational Administration

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

6433300025@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีแฟชั่นเจียงซีมณฑลเจียงซี และ 2) เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีแฟชั่นเจียงซีมณฑลเจียงซี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูของสถาบันเทคโนโลยีแฟชั่นเจียงซีมณฑลเจียงซี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 120 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ขั้นตอนการวิจัยมี 4 ขั้นตอน 1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) การรวบรวมข้อมูล และ 4) การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีแฟชั่นเจียงซีมณฑลเจียงซี สาธารณรัฐประชาชนจีนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีแฟชั่นเจียงซีมณฑลเจียงซี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีแฟชั่นเจียงซี มณฑลเจียงซี

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the Administrative skills of Administrators at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province; and (2) to compare the Administrative skills of Administrators at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province's perception of teachers, classified by work experience and educational level.

The research was a survey research. The population was 717 teachers at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province, in the 2022 academic year. The sample consisted of 254 teachers, obtained by stratified random sampling. The research procedure consisted of 4 steps; (1) study of literature and related research; (2) creation of research instruments; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that; (1) the administrative skills of the administrators of Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province, overall and in each aspect were at high level; and (2) comparison of the administrative skills of the administrators of Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province, classified by work experience and educational level overall were not different.

Keywords: Administrative Skills, Administrators, Jiangxi Institute of Fashion Technology, Jiangxi Province.

Introduction

The 21st century is a century of great development of education in the world, and also an era of sharp changes and changes in educational ideas. The development of education presents many new characteristics never seen in any period of history.

China has proposed "China's Education Modernization 2035". The main development goals in 2035 are: building a modern education system serving lifelong learning for all, popularizing quality preschool education, realizing high-quality and balanced compulsory education, comprehensively popularizing high school education, and vocational education service capabilities Significantly improved, the competitiveness of higher education has been significantly improved, children and adolescents with disabilities can enjoy appropriate education, and a new pattern of education governance with the participation of the whole society has been formed.

In addition to hardware factors such as resources, an important software factor, that is talent. The person who plays an important role in the effective administration of the university is the administrator of the university. Because college administrators are the key to change success in the development of universities. And the skill level of managers is critical to the success or failure of the operation of people, institutions and organizations. In addition, the administration skills of managers are related to and directly affect the common work of individuals.

Therefore, college administrators must pay attention to administration skills, and college administrators need to develop and improve their administration skills. The characteristics of administration skills are mainly reflected in the following aspects: 1. Administration skills are mainly reflected in the behavior of managers. Managers perform certain activities that produce certain results. Effective skills can be observed. 2. Administration skills are manageable. These skills are under the control of the manager and can be consciously performed, practiced and improved by the manager himself. 3. Administration skills are developable. Managers can improve their skill performance through practice and feedback. 4. Administration skills are interrelated and overlap. Skills are not simple, repetitive behaviors; they exist in a complex system. Effective managers must rely on a combination of skills to achieve specific results.

Research Objectives

1. To study the Administrative skills of Administrators at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province.

2. To compare the Administrative skills of Administrators at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province's perception of teachers, classified by work experience and educational level.

Research Framework

In this research, the researchers the concepts of Drake and Roe (2008) in Administrator skills. Define a conceptual framework for the Administrative skills of the administrators of Jiangxi Fashion Institute in Jiangxi Province, as shown in figure 1:

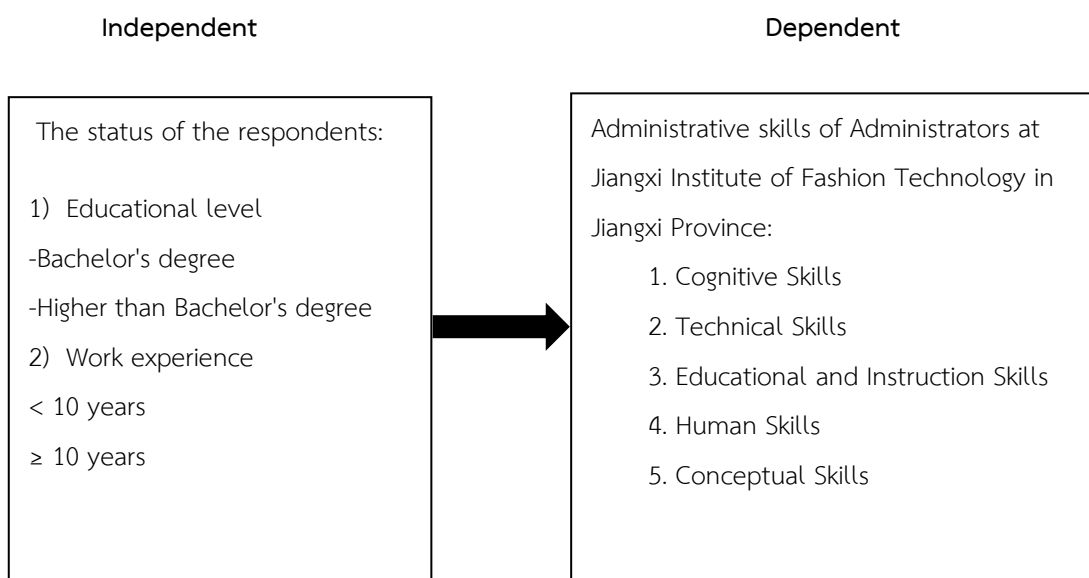


Figure 1. research framework

Methods of conducting research

Population: The population was teachers at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province, in the 2022 academic year. 717 teachers.

Sample: The sample consisted of 254 teachers at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province. The sample size is determined by the table of Krejcie & Morgan (1967) and was obtained by stratified random sampling.

Research Instrument

The instrument used in this research is a questionnaire divided into 2 parts as follows:

Part 1: The questionnaire about the general information of the respondents.

Part 2: The questionnaire on Administrative skills at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province, consists of 5 areas: 1) Cognitive Skills, 2) Technical Skills, 3) Educational and Instruction Skills, 4) Human Skills, and 5) Conceptual Skills.

Creating Data Collection instruments

Creation of instruments used in the study of Administrative skills of administrators at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province, the researcher proceeded with the following steps.

1. Study the concepts, theories, and related research papers. About Administrative skills of administrators at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province, to use as a guideline for questionnaire construction.

2. Create a questionnaire on the Administrative skills of administrators at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province, present the questionnaire to the advisors with suggestions, and then completely revised it.

3. The questionnaire was created and presented to 3 experts to find content validity or consistency between questionnaire-written questions and definitions of operational terms. By using the Index of Item-Objective Congruence IOC method for each questionnaire that ranges between 0.67 – 1.00.

Three experts are:

Prepare questionnaires and tests used to experts for IOC (Index of Item-Objective Congruence).

4. The instrument was an experiment by 30 teachers using a non-random population. Using Cronbach's alpha coefficient formula (Cronbach, 1990), the criterion confidence value must be greater than .70 and the confidence value was .89.

5. Editable queries were used to create complete instruments used in research to collect data from the sample group.

Data analysis

The data were analyzed by statistical software packages:

1. Analysis of the general data of the respondents classified by education level and work experience using frequency distribution statistics, and percentage.

2. The Administrative skills of administrators at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province, were analyzed by mean, and Standard Deviations, and set the criteria for interpreting of results were as follows.

3. Comparison of administrative skills of administrators at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province, classified by educational level and work experience by t-test analysis.

Data analysis result

Part 1: Results of the general data analysis of the respondents

Table 4.1 General information of the respondents:

(n=254)

General Information	Number	Percentage
1) educational level		
1.1 Bachelor's degree	60	23.60
1.2 Higher Bachelor's degree	194	76.40
Total	254	100

General Information	Number	Percentage
2. Work Experience		
2.1 < 10 years	185	72.80
2.2 ≥10 years	69	27.20
Total	254	100

From Table 4.1 was found that the administrative skills of the administrators of the Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province. Of the teachers' respondents who had a bachelor's degree, 60 people represented 23.60%, and a higher bachelor's degree, 194 people represented 76.40%, the teachers' respondents had work experience less than 10 years, 185 people represented 72.80%, and with more than 10 years of work experience, 69 people representing 27.20%.

Part 2: Results of the Personnel Administration Analysis of school administrators

To study the level of administrative skills of the administrators of Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province as shown in Table 4.2- 4.7

Table 4.2 Show the Mean, standard deviation, and level of administrative skills of the administrators of Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province. Overall and in each aspect.

(n=254).

No.	Administration skills	\bar{X}	S.D.	Level
1	Cognitive Skills	3.91	.436	high
2	Technical Skills	3.84	.421	high
3	Educational and Instruction Skills	3.84	.421	high
4	Human Skills	3.87	.415	high
5	Conceptual Skills	3.86	.422	high
	Total	3.87	.288	high

From Table 4.2 was found that the administrative skills of the administrators of Jiangxi Institute of Fashion, overall a high level ($\bar{X} = 3.87$). Considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. Cognitive Skills had the highest mean ($\bar{X} = 3.91$), followed by Human Skills ($\bar{X} = 3.87$), and Technical Skills & Educational, and Instruction Skills had the lowest mean. ($\bar{X} = 3.84$).

Part 3: Result of a comparative analysis of administrative skills of the administrators of Jiangxi Institute of Fashion, classified by educational level and work experience.

Table 4.3 Compare the administrative skills of the administrators of Jiangxi Institute of Fashion, classified by Educational Level.

(n = 254)

Administration skills	Educational Level				t	p
	Bachelor's degree		High Bachelor's degree			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
Cognitive Skills	4.19	.227	3.83	.449	8.402	.000*
Technical Skills	3.78	.381	3.85	.432	-1.230	.221
Educational and Instruction Skills	3.78	.369	3.86	.435	-1.382	.168
Human Skills	3.79	.382	3.90	.422	-1.860	.064
Conceptual Skills	3.93	.422	3.84	.420	1.491	.137
Total	3.89	.227	3.86	.304	1.024	.308

From Table 4.3 t-test, teachers with different educational levels come to recognize the administrative skills of the administrators of Jiangxi Institute of Fashion, Overall was not different. When considering each aspect, it was found that cognitive skills were significantly different at the .05 level. Other aspects were not different.

Table 4.4 Compare the administrative skills of the administrators of Jiangxi Institute of Fashion, The Republic of China, classified by Work Experience.

(n = 254)

Administration skills	Work Experience				t	p
	< 10 years		≥10 years			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
Cognitive Skills	3.90	.457	3.95	.375	-.811	.419
Technical Skills	3.84	.428	3.83	.403	.148	.882
Educational and Instruction Skills	3.85	.431	3.83	.397	.415	.679
Human Skills	3.88	.423	3.86	.394	.236	.813
Conceptual Skills	3.84	.433	3.91	.388	-1.036	.301
Total	3.86	.301	3.87	.252	-.295	.769

From **Table 4.4** t-test, teachers with different work experiences come to recognize the administrative skills of the administrators of Jiangxi Institute of Fashion overall, and each expectation were not different.

Discussion

The Administrative skills of Administrators at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province are overall at a high level. When considering each side, it turns out that they have skills. The administration is at a high level in all aspects. The rankings are as follows: Cognitive Skills Human Skills Conceptual Skills Educational and Instruction Skills and Technical Skills. And when we examine each item, we find that most of the items have high-level skills, and some items have one-level skills. This is most likely because the administrator has foreseen and recognized the importance of skills. In administrator that leads to the efficient and effective administrator. Suffering executive Successful administrators must play the role of leaders and bring out the potential of people. Achieve your goals effectively. This research finding was in accordance with the research of Wiroj Sararattana (1999) Executives' Successful administration must act as a leader in utilizing the potential of personnel. To proceed to achieve the objectives effectively. Which has an impact on education and education administration Executives need to have knowledge and competence, and must know how to use both science and art in managing work to achieve efficiency and effectiveness, quality Therefore, it depends on the ability to manage the efficiency and effectiveness of the executives. Importantly, executives with common sense only have responsibility for the performance of their duties. It will not cause the administration of such executives to be effective or to have administration skills.in any way, Overall and each aspect is at a high level, Also, the findings were in the same direction as Researcher Somwang Phithyanuwat(1996), in the administration of anything It is necessary to have knowledge and understanding of that and develop performance and administration skills with skills are expertise or expertise in doing any work. Therefore, administrative skills are proficiency or proficiency in administration, the findings were in the same direction as those of the researcher Sermsak Wisalaporn (1996) Because skill is the ability to transform knowledge and understanding into form action and able to do that proficiently Executives must be skilled in administration.

1) Instructors with different educational levels come to recognize the Administrative skills of Administrators at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province were no different. Because administrators focus on teachers of all education levels. Every instructor is responsible for helping each other improve, and change is easy. Faculty embrace administrators with administrative skills for the sake of the academy. A key role for faculty administrators is to help faculty adapt to change and provide direction. Ability to plan operations and apply concepts and theory in the performance of duties. Implement this process to manage work efficiently. This research finding was in accordance with the research of Ralph Davis.(1951). Davis was an academic and consultant who expanded upon Fayol's administration functions model. He published a text, in which he introduced a rational-planning perspective to Fayols model. As such, his impact was primarily in the field of administration strategy. This research finding was in accordance with the research of George Terry. (1953). Terry published the first text entitled, Principles of administration. He adopted Fayols Functions framework. He combined commanding and controlling into actualizing. He defined a principle as a fundamental statement

providing a guide to action to be applied through scientific methods. This research finding was in accordance with the research of Robert L. Katz. (1955). Katz expanded upon the functions of administrators by addressing the individual's skills that administrators must possess at various levels within the organization. This work spanned scientific and administrative theory as is discussed as a separate section of classical administration theory.

2) Instructors with different work experience levels come to recognize the Administrative skills of Administrators at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province were no different. Because mentors with different work experiences all value administrator skills. Most leaders use administration skills in administration and decision-making so that all personnel is treated equally. are equal in performance. The relationship between lecturers with different levels of practical experience is discussed. Learn about the various processes until they work effectively. This research finding was in accordance with the research of Cyril O'Donnell. (1968). As a theorist, professor, and consultant, he published administration papers and his text with Harold Koontz defining administration as a combination of functions. This research finding was in accordance with the research of Henri Mintzberg. (2015). Mintzberg is a modern-era theorist who critiqued Fayol's work as incomplete and impractical. He expanded upon the P-O-L-C framework by focusing on the roles that administrators assume within the organization. The impact of his work has been substantial and is discussed as a separate section of Classical administration Theory.

Recommendations

Recommendations of research

1. Cognitive Skills: From the table, the ability to apply knowledge and experience gained from learning and apply it appropriately, putting Cognitive Skills to good use by enhancing effective educational leadership, introducing new strategies to carry out activities, improving operations, and creating new knowledge.

2. Technical Skills: From the table, as an educational leader, able to set direction and effectively achieve educational institution goals. Be able to evaluate the development of the whole college according to the school action plan, and at the same time make full use of knowledge and ability to solve problems when they cooperate appropriately with colleagues so that they can develop and progress together with the college.

3. Educational and Instruction Skills: From the table, the development of a college requires experts and outstanding scholars to advise teachers on teaching and learning. They are equipped with the ability to administrators and implement teaching and learning programs that are in line with the mission, society, and community. They speak through their own abilities and can promote and encourage teachers to conduct research in the classroom and apply research findings to improve and develop teaching and learning administration.

4. Human Skills: From the table, a good and positive teaching style requires all teachers to work together to create a collaborative working atmosphere of mutual acceptance and respect. A good working atmosphere can also effectively create a network outside the educational institution, so the administrator needs to be flexible. It is necessary to understand the differences and needs of each individual in order to better manage and build a team.

5. Conceptual Skills: From the table, meeting the needs of educational institutions is the foundation of the overall development of the college, cultivating qualified talents needed by the society, adapting to the development of the society of the times, understanding the needs of talents, conducting proper analysis on educational management plans, and being able to accurately analyze the overall problems and needs of educational institutions. It is more difficult to grasp, so administrators need to improve their skills.

Recommendation for next research

1. Study the factors affecting the Administrative skills of Administrators at Jiangxi Institute of Fashion Technology in Jiangxi Province.

2. Under other theoretical frameworks, qualitative research should be conducted to gain an in-depth understanding of the Administrator skills of Institute administrators in order to expand educational opportunities.

Reference

- Annual Budget Samut Prakan (2008). *Policy and Planning Group Area Office Education Samut Prakan Region.Bangkok*: Agricultural Cooperative Assembly Printing House.
- Agaba Moses et al. (2022). *Provision of Managerial Skills by Micro Credit Institutions and Sustainability of MS MEs During COVID-19 Pandemic in Kigezi Region South Western Uganda*. Science Journal of Business and administration Volume.
- Barnard, C. I (1968). *The Function of the Executive*. Cambridge, Mass: Harvard.
- Boonlert Khianwong. (2018). *Institute Administrator Skills in Learning Transformation accessed February*.
- Ben M. Harris. (1985). *Supervisory Behavior in Education, 3 rd ed*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.
- Buncha Ungsakul. (2002). *The efficiency of educational administrators. in the era of educational reform*. academic journals.
- Chantrane Sanguannam. (2010). *Theory and practice in educational administration*. 3rd edition Nonthaburi: Book Point.
- Chen Pan. (2014). *Communication is the most humane administration skill*. Administrative assets and finance.
- Chaise Phromsi. (2014). *Contemporary Leadership*. Bangkok: Panyachon.

- David C. McClelland. (2011). *Testing for competence rather than for intelligence, American Psychologist 28.*
- Drucker, P. F. (1979). *administration: Tasks, Responsibility, Practices.* London: Pan Book Ltd.
- Drake&William H. Roe. (1986). *The Principalship. 3rd ed.* New York: Macmillan.
- Direk Wannasian. (2000). *School-based administration.* Journal of Education. Naresuan University.
- Dammert&C.Nansamba Aisha.(2023). *Skills training and business outcomes: Experimental evidence from Liberia.* Journal World Development Volume 162.
- Ethelbert L. Drake & William H. Roe. (1986). *The Principalship.* 3rd ed. New York: Macmillan; London: Collier Macmillan.
- Fiedler, F.E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness.* New York: McGraw– Hill.
- Gulick et al. (1937). *Paper on the Science of Administration.* Clifton: Augustus M. Kelley.
- Griffin, D. R. W. (1984). *administration.* Boston: Houghton Mifflin Company.
- George R. Terry. (1979). *Principles of administration.* Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Haben Ruangj runs. (2017). *Theory of administration,* accessed January, accessed from www.kroobannok.com/blog/20494 16.
- Huang Bin. (2019). *Improvement of classroom teaching administration skills of college teachers in the era of intelligent media.* Journal of Guangxi Normal University for Nationalities.
- Haruhi Putrasanee. (1996). *Pocket MBA Leadership.* Bangkok: Competitor Printing Company Limited.
- (1997). *Administration.* 2nd edition. Bangkok: Samakkee San (Dok Ya).
- Huan Phinthupun. (2005). *Educational administration for professional administrators.* Nonthaburi: Phinthupun printing.
- Guerra García César. (2022). Perez Gonzalez Hector G. *How COVID-19 Pandemic affects Software Developers' Well-Being and the Necessity to strengthen Soft Skills.* Journal Programming and Computer Software Volume 48, Issue 8.
- Katz, R. L. (1995). *Skills of an Effective Administration.* Harvard Business Review 33 January February.
- Katz, R.L. (1955). *Skills of an Effective Administration.* Harvard. Business Review, : 33-42 New York: McGraw Hill Book Company.
- Kathryn M. Bartol & David C. (1994). *Martin, administration, 2nd ed.* New York: MCGraw-Hill.
- Kimball Wiles. (1955). *Supervision for Better Institute, 2nd ed.* Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hal.
- Luther H. Gulick and Lyndall Urwick. (1936). *Papers on the Science of Administration.* New York: Institute of Public Administration Columbia University.
- Lai advanced. (2019). *The corresponding key administration skills provide important enlightenment and direction for my country's civil servants to strengthen the capacity building of interdepartmental collaboration and cooperation.* "Journal of Northeast Normal University: Philosophy and Social Science Edition".

- Liu Guiyu & Cao Chunli. (2014). *Why Business Administration Majors in Colleges and Universities Should Pay Attention to the Training and Development of administration Skills*. Chinese Market.
- Lai Han. (2012). *A Probe into Improving the administration Skills of Enterprise administrators*. Journal of Guangxi Vocational and Technical College.
- McClelland, D. C. (2011). *Testing for competence rather than for intelligence*. American Psychologist.
- Morais José. (2023). *Strategies for Developing Soft Skills Among Higher Engineering Courses*. Journal the Journal of Education Volume 203, Issue 1.
- Many Rattanapanya. (1998). *The need to develop the administrative skills of school administrators*. Secondary Education Educational Area.1. Bangkok: Graduate School Srinakharinwirot University.
- Narong Yampradit (1998). *Administrative Skills of Secondary School Administrators*. Bangkok: Graduate School Srinakharinwirot University.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมทดลองเป่ย์ถึง เมืองเป่าอัน มณฑลกว่างต้ง

THE FACTORS AFFECTING MANAGEMENT EFFICIENCY OF ADMINISTRATOR IN BEITING
EXPERIMENTAL PRIMARY SCHOOL AT BAOAN SHENZHEN IN GUANGDONG PROVINCE

Shu Jingxi

Leadership in Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University

178228693@qq.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับของปัจจัยการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนประถมทดลองเป่ย์ถึง เมืองเป่าอันเซินเจิ้น มณฑลกว่างต้ง (2) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนประถมทดลองเป่ย์ถึง เมืองเป่าอันเซินเจิ้น มณฑลกว่างต้ง และ (3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนประถมทดลองเป่ย์ถึง เมืองเป่าอันเซินเจิ้น มณฑลกว่างต้ง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือครู 263 คนจากโรงเรียนประถมทดลองเป่ย์ถึง กลุ่มตัวอย่างคือ ครู 244 คน กำหนดขนาดตัวอย่างของเครื่องซีและมอร์แกน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.700 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ และ พหุคูณถดถอยโดยรวมเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนประถมทดลองเป่ย์ถึง เมืองเป่าอันเซินเจิ้น มณฑลกว่างต้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนประถมทดลองเป่ย์ถึง เมืองเป่าอันเซินเจิ้น มณฑลกว่างต้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ตัวแปร 5 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการระบบการจัดการ หน้าที่ อาชีพ วิธีการจัดการ สถานะการจัดการ และความมุ่งมั่นต่อโรงเรียน ดังนั้น $R^2 = 96.0\%$ ซึ่งมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($R^2 = 0.96$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสหสัมพันธ์ 0.98 ($R = 0.98$) ซึ่งทำการทดสอบสมมติฐานอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลโดยใช้การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้แก่ ระบบการจัดการ อาชีพ หน้าที่ วิธีการจัดการ สถานะการจัดการ และความผูกพันต่อโรงเรียน ส่งผลเชิงบวกต่อตัวแปรตามและสามารถร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 96 โดยโอกาสทางอาชีพมีผลต่อตัวแปรตามมากที่สุด รองลงมาคือ ความรักและความภาคภูมิใจในอาชีพ ความสัมพันธ์กับโรงเรียนประถมทดลอง อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน และผลตอบแทนที่น่าพอใจตามลำดับ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ, ผู้บริหารโรงเรียนประถมทดลองเป่ย์ถึง, เมืองเป่าอันเซินเจิ้น มณฑลกว่างต้ง

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1). to study the level of factors affecting efficiency on management of administrator in Beiting Experimental Primary School at Baoan Shenzhen in Guangdong province. (2). to study the management efficiency of administrator in Beiting Experimental Primary School at Baoan Shenzhen in Guangdong province and (3). to study the factor affecting efficiency on

management of administrator in Beiting Experimental Primary School at Baoan Shenzhen in Guangdong province. classify by gender

This research was survey research. The population was 263 teachers from the Beiting Experimental Primary School. The sample was 244 teachers and was selected by simple random sampling, using the Krejcie & Morgan's sample size determination table. The instrument used to collect the data was a questionnaire with a reliability of 0.700. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test, F-test, and Multiple Regression with a stepwise method to study the factors that affect administrator management efficiency.

The result revealed that: (1) the management efficiency of administrator s in overall view was at a high level. When considering each aspect, the management status had the highest mean, followed by relationships with experimental primary school, and the lowest mean was the management system; (2) five variables affected management efficiency, Management system, Occupation duty, Management methods, Management status, and commitment to school. Therefore, $R^2 = 96.0\%$, which was significant at the 0.01 level ($R^2 = 0.96$) and had a correlation coefficient. Correlation 0.98 ($R = 0.98$), which made hypothesis testing, at least one variable affected the management efficiency of administrators. The results of the analysis of the correlation of the data by using multiple regression showed that the variables of management efficiency, namely, Management system, Occupation duty, Management methods, Management status, and commitment to school had positively affected the dependent variables and can jointly explain the variance of dependent variables by 96%, with career opportunities having the most significant effect on the dependent variables followed by love and pride in the profession, relationship with experimental primary school, freedom to express opinions on management, and a satisfactory return, respectively.

Keywords: Management Efficiency, Experimental Primary School, Baoan Shenzhen, Guangdong province

Introduction

During the 70-80 years from 1860s to 1940s, the Western countries experienced the industrial revolution in the age of industrialization. In the Industrial Revolution, not only did industry develop rapidly, but so did agriculture. This revolution, so that most of the farmers become industrial workers, the social structure of Western countries has undergone tremendous changes, the emergence of modern industrial cities, coupled with modern transport, it also promotes the development of international trade. With the development of economy and the change of social structure, the international competition becomes more and more intense. The intense international competition makes the industry of each country commit to the development of productivity and the improvement of production efficiency. In order to obtain high profits in the economic competition, a number of entrepreneurs and scholars are committed to the study of management, hoping to improve management to improve production efficiency and reduce costs. As a result, management science emerged in the scientific management

movement in Ultraman Taro. The fact that the theories and methods of management science promote the production of enterprises gives great inspiration to educators and educational managers. The transfer of scientific management theory in enterprises to educational management is the initial motivation for the study of educational management theory.

After the industrial revolution, the large-scale urbanization formed the economic center and the base of various industries, all these contributed to the collapse of the medieval feudal regime and the establishment of a new type of state. The political principle of capitalist countries is to legally recognize the differences between people in terms of property, class, and race, but to place greater emphasis on the basic rights of the human person, “Liberté, égalité, fraternité” became a universal principle. To manage the society in accordance with such political principles, we must establish a set of standardized administrative system. Therefore, the study of the establishment and improvement of administrative system-oriented administration came into being. Educational administration is the product of the expansion of the administrative function of the state in modern society. With the acceleration of the Industrial Revolution, the need to provide education for workers became more and more prominent, thus pushing the state from the background to the front and demanding that the state assume the responsibility for education. With the rapid development and popularization of education since the 19th century, the state’s responsibility for education has become more and more important, it means that education has become an important aspect of state administration. Modern education is a large-scale public utility, is the use and mobilization of social people, financial and material resources to be carried out in a highly organized cause, therefore, the operation of modern education cannot be independent of scientific administration. This has produced the educational administration which is based on the administration science.

The development of education itself calls for the birth of educational management theory, and the development of productive forces brings an opportunity for the development of education and promotes the development of education. After the Industrial Revolution, with the rapid development of industrial production and the increase of labor demand, women became the labor force under the factory system. The weakening of the child discipline function has caused serious social problems for the children of workers who are homeless. On the other hand, the workers in the large-scale industrial production of machinery require different knowledge and technology from the past, and future workers are required to master basic cultural knowledge such as reading, calculation and writing before employment, they must receive at least a school education. Improving education and school management to improve the quality and efficiency of school education has become a social requirement.

Research Objectives

1. to study the level of factors affecting efficiency on management of administrator in Beiting Experimental Primary School at Baoan Shenzhen in Guangdong province.
- 2.to study the management efficiency level of administrator in Beiting Experimental Primary School at Baoan Shenzhen in Guangdong province.
- 3.to study the factor affecting management efficiency of administrator in Beiting Experimental Primary School at Baoan Shenzhen in Guangdong province. classify by gender.

Research Framework

To improve the quality of management, this paper studies the factors that affect the efficiency of administrators. In this study, it can be summarized as a conceptual frame management. The relationship between independent variables and dependent variables as follows.

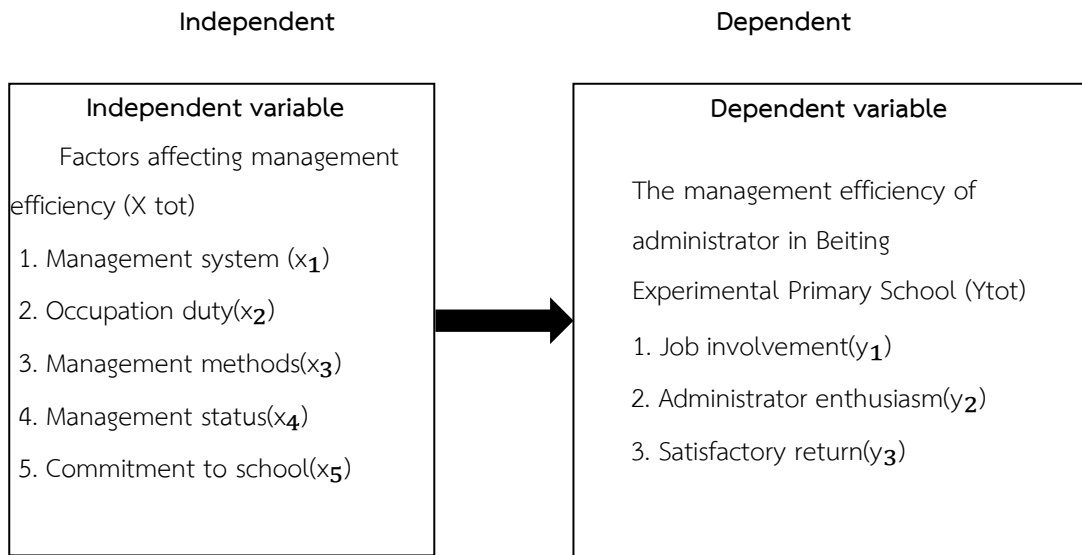


Figure 1. research framework

Methods of conducting research

Population: The population was 263 teachers at the Beiting Experimental Primary School.

Sample: 244 teachers were selected by simple random sampling, with Krejcie and Morgan method.

Research Instrument

The research instrument used in this study was a questionnaire. This questionnaire is divided into two parts as follows:

Past 1: The investigation of personal factors. It is a general information composed of gender, age, professional qualification, marital status, and income adequacy.

Past 2 This study aims to explore the factors that affect job performance and management efficiency. It is a matter of magnitude; all five levels define the performance level, meaning:

1. indicates the lowest efficiency
2. indicates a low efficiency
3. indicates a moderate efficiency
4. indicates a high efficiency
5. indicates the highest efficient

How to create a questionnaire

Research and develop a questionnaire about management efficiency. Then, from the past literature and related textbooks and papers, determine and verify whether the variables are applicable.

Analyze the factors that affect the efficiency of performance management and put them forward in the questionnaire.

Create a questionnaire.

Put forward the questionnaire draft to the instructors, review the content and words of the questionnaire, get feedback, and modify it.

The researcher collected the data through a questionnaire.

Data analysis

The researcher collects data from the questionnaire and analyzes the data, and the steps will be as follows:

Determine the integrity of the questionnaire.

In the first part of the questionnaire, the personal factor data of the interviewees are presented in the form of a percentage description table according to the frequency distribution.

The second part of the questionnaire used percentages, mean, and standard deviations for data analysis. Explain the result table and determine the factors that affect the efficiency level through comparison.

Statistics used in data analysis: Percentage, Mean, Standard deviation, F-test, Multiple regression.

Data analysis steps

The researchers presented the results of the data analysis. According to the goals of independent research, they are divided as follows:

1. Part 1 The results of the research on general information of the interviewees.
2. Part 2 To studies level of efficiency on management of administrator and classifies them according to personal factors and management factors.
3. Part 3 Research the factors that affect efficiency on management of administrator.

Before multiple regression analysis, the researcher must evaluate the standard curve and correct the data, and not multicollinearity does not occur.

Table 1 Respondents classified by gender, age, income, professional qualification, marital status, management experience, management ability, and management level.

(n=244)

Independent Variables	Number of people (person)	Percentage
Gender		
Male	90	36.89
female	154	63.11
Age		
22- 32	54	22.13
33- 42	122	50.00
Over 42 years old	68	27.87
Income		
More than Below 1W	234	95.90
Below 1W	10	4.10
Professional qualification		
Primary qualification certificate	48	19.67
medium qualification certificate	166	80.33
Marital status		
married	234	95.90
Single	10	4.10
Management experience		
more than fifteen years	156	63.93
less than fifteen years	88	36.07
Management ability		
in line with the profession	184	75.41
not in line with the profession	60	24.59
Total	244	100

Table 1 Showed a total of 244 respondents divided by gender, 90 males accounted for 36.89%, and 154 females accounted for 63.11%.

The age of the respondents, 54 people aged 22-32, accounting for 22.13%, followed by 42 years old and above, 122 people, accounting for 50.00%, and 68 people are over 42 years old accounting for 27.87%.

Income: Among 244 people, more than 1W income 234 people account for 95.90%, and 10 people less than 1W income account for 4.10 %.

Professional qualification: Among the 244 respondents, 48 people have Primary qualification certificate accounting for 19.67%,166 people have medium qualification certificate, accounting for 80.33%

Marital status. Of the 244 respondents, 234 were married, accounting for 95.90 %, 10 were single, accounting for 4.10 %.

Management experience: Among the 244 respondents, 156 people have more than 15 years of management experience, accounting for 69.93%. 88 people with less than 15 years of management experience, accounting for 36.07%.

Management ability: Among the 244 interviewees, there are 184 people whose issues are in line with the subjects and professions they management accounting for 75.41%. There are 60 people whose issues are not in line with their majors, accounting for 24.59%.

Part 2 studies the management efficiency of administrator at the Beiting Experimental Primary School at Baoan Shenzhen in Guangdong province, which was classified according to personal factors and management factors. The results of the study were shown in the following table:

Table 2: The overall view is the administrator ' management efficiency results at the Beiting Experimental Primary School

Management efficiency	\bar{X}	S.D.	level
1. Job involvement	3.61	0.31	high
2.Administrator enthusiasm	3.82	0.41	high
3. Satisfactory return	3.71	0.66	high
Total	3.72	0.42	high

Table 2 showed that the management efficiency of administrator at the Beiting Experimental Primary School in Baoan Shenzhen is very high, with an mean of 3.72. Standard deviation (S.D.) 0.42. The dynamic performance is lower than other aspects, with a mean of 3.61 and a standard deviation (S.D.) of 0.31

Part 3 Research results of factors affecting the efficiency of administrator in Beiting Experimental Primary School.

Table 3: Stepwise Multiple Regressions

Variables studied	t	B	S.E.	Beta	p-value	F	R ² adjusted
Management efficiency		(a)5.172	0.227			499.65	0.96
1.Management system	3.83**	0.119	0.031	0.158	.000		
2. Occupation duty	4.44**	0.191	0.043	0.097	.000		
3.Management methods	4.49**	0.067	0.019	0.070	.000		
4. Management status	2.81**	0.118	.042	0.056	.000		
5.Commitment to school	-9.50**	-0.304	0.032	-0.232	.000		
R = 0.98 R ² = 0.96							

** Significant at the 0.01 level

Table 8 was found that five variables affect management efficiency: management system, occupation duty, management methods, management status, R²=96.0% is significant at the 0.01 level (R² = 0.96) and has a correlation coefficient. (Correlation) 0.98 (R = 0.98), which makes hypothesis testing, at least one variable affects the management efficiency of administrator.

X₁ Management system

X₂ Occupation duty

X₃ Management methods

X₄ Management status

X₅ Commitment to school

The results of the analysis of the correlation of the data by using multiple regression showed that the variables X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ it positively affects the variable Y and can jointly explain the variance of y by 96%, with X₅ having the greatest effect on the variable y followed by X₂, X₁, X₄, and X₃ respectively the equation can be written as follows:

$$Y^{\wedge} = 5.172 + 0.119(X_1) + 0.191(X_2) + 0.067(X_3) + 0.118(X_4) - 0.304(X_5)$$

Discussion

This research assumes that administrator in Beiting Experimental Primary School were highly efficient, which was affected by at least one variable. The results of independent research can be discussed based on hypotheses, and classified according to personal factors and management factors, and it was found that the school had a higher level of management efficiency. Responsibility and attention to management had a high level of management efficiency, which was consistent with the research of Natthan Thanadrob (2002, Abstract page).

The results of the study showed that there were five variables. That was management system, occupation duty, management methods, management status, and commitment to school.

Management system is an important aspect of enterprise management, which can help enterprises better manage their own resources and operations. System management can help enterprises make effective use of their own human resources, material resources and financial resources, and improve the operating efficiency and economic benefits of enterprises. System management can also help enterprises effectively respond to changes in the external environment and reduce the risks faced by enterprises.

Management is necessary for the efficient organization of common labor. With the development of productivity and science and technology, people gradually realize the importance of management. Historically, after two turning points, management was gradually formed and developed.

The first turning point is the emergence of Taylor's scientific management theory, which aims to strengthen the production site management and make people realize the role of management in production activities. The second turning point was after the Second World War, when people saw that enterprises could not prosper if they did not follow the rules of management. Therefore, attention should be paid to the training of managers, which promoted the development of management.

Management is also increasingly showing its status and role in society. Management is one of the three pillars to promote the development of civilization in modern society, and it is a tripartite confrontation with science and technology. Management is the most basic and key factor for social and economic development.

In this sense, management itself is an economic resource, which plays a role in society as a "third productive force". Advanced technology requires advanced management to adapt to it, otherwise, backward management cannot make full use of advanced technology. Management plays an extremely important role in the development of modern society.

Therefore, it can be concluded that the factors that affect the management efficiency of administrator in Beiting Experimental Primary School were all five items, management system, occupation duty, management methods, management status, and commitment to school. Occupation duty had a high impact.

Management status had a low impact. Management methods had a medium effect. Commitment to school had a little impact. $R^2=0.96$ and the statistical significance level was 0.01, which makes the answer of the hypothesis test that at least one variable was affected, which was consistent with the hypothesis.

2. Researchers study the efficiency of studying public health development planning for regional health officials:

Management is necessary for the efficient organization of common labor. With the development of productivity and science and technology, people gradually realize the importance of management. Historically, after two turning points, management was gradually formed and developed.

The first turning point is the emergence of Taylor's scientific management theory, which aims to strengthen the production site management and make people realize the role of management in production activities. The second turning point was after the Second World War, when people saw that enterprises could not prosper if they did not follow the rules of management. Therefore, attention should be paid to the training of managers, which promoted the development of management.

Management is also increasingly showing its status and role in society. Management is one of the three pillars to promote the development of civilization in modern society, and it is a tripartite confrontation with science and technology. Management is the most basic and key factor for social and economic development.

In this sense, management itself is an economic resource, which plays a role in society as a "third productive force". Advanced technology requires advanced management to adapt to it, otherwise, backward management cannot make full use of advanced technology. Management plays an extremely important role in the development of modern society.

1. Methods of historical research:

Management is formed and developed in the historical process of enterprise development, only by studying history can we analyse the current situation and predict the future.

2. Comparative research method:

Only by comparing can we distinguish. The theory of management was first formed in Western countries. If we want to do a good job in Chinese enterprise management, we must learn from foreign advanced management experience and better realize "foreign for Chinese" in the comparison of Chinese and foreign management. use".

3. Method of case analysis:

Management is a very practical discipline, so we must pay attention to the analysis of actual cases and constantly summarize experience and lessons.

4. Inductive and deductive method:

It is good at summing up experience and handling the relationship between the individual and the general. From the individual to the general is the inductive reasoning method from facts to

generalizations, and from the general to the individual is the reasoning method from general principles to individual conclusions.

Suggest

Recommendations of research findings

1. Purpose. School management routine is a necessary measure to standardize management requirements and ensure the quality of management. Doing a good job of management routine management can help promote the normal development of daily management and management and research. Therefore, the formulation of the conventional management system must be clear, requiring specific, strong operability, practical results, and formalism. Do the service of service, change the inspection as the guidance, fully mobilize the enthusiasm of teachers to participate in management, and consciously do a good job of routine management.

2. School-owned. The system is implemented in accordance with relevant requirements, and ultimately achieves effective guarantees for the goal. Therefore, to ensure that all jobs are moving towards the established goals in an orderly manner, and ultimately achieve the established goals, there must be a scientific, reasonable, and practical system. Therefore, schools should combine their own status quo, analyse the existing problems, and establish a scientific, reasonable, practical system in combination with the actual leakage and supplementation, especially the conventional management inspection system, attendance system, safety, and health management system, etc. to promote management, management, and research Optimization.

3. Humanity. In the final analysis, the management routine must be implemented on the teacher, and the teacher must be implemented. In this sense, the core of grasping the conventional management of management is teachers, and routine is to grasp teachers. Therefore, when formulating some conventional management systems, the school should try to adhere to the principles of humanity as much as possible, effectively reduce the additional burden of teachers, respect teachers, care for teachers, and listen to teachers at any time. Approve. In this way, teachers will return to the school with positive management and serious studies to understand and cooperate with the school's management.

Suggestions for further research

Due to moral education, promote the formation of a good school style

1. Strengthen the construction of teachers and morality. As a unit of trainers, the nature determines that teachers must have a qualified and lofty spiritual realm. In the process of carrying out spiritual civilization construction in the whole society, teachers should undoubtedly take one step, one level, and first -class. This is a specific environment. This is a specific environment. Law. Help teachers to establish a new concept of "dedication, truth, and innovation" in the new century. At the same time, focus on shaping the campus atmosphere of "talking about unity, compounding forces", "speaking for progress, and creating good achievements", enhance the cohesion of teachers, united and mutual assistance among faculty and staff, care for students to take care of students, rigorously study, and strive to study the business. Improve the level of education and management and be brave to open and

innovate. Only by paying attention to the basic management of spiritual civilization construction can the school have strong development vitality.

2. Strengthen the education of students' good behavior habits. Carry out activities such as "diligence, discipline, hygiene, politeness", to check every day, announce it every day, summarize every week, evaluate weekly, and implement education to implement education into daily things. Adhere to patriotism education as the main body, carry out festive education activities in a planned way, integrate "five love" education, and integrate behavior education in the event. To actively encourage students to study hard, determine their talents, establish examples, and create a good atmosphere for everyone to learn advanced.

3. Strengthen legal education and enhance the awareness of the legal system. The school set up legal courses, conducts systematic legal education, promotes, and educated teachers during political study, plans to conduct legal knowledge lectures, and use board reports to publicize legal publicity. Good atmosphere.

4. Strengthen school safety management. The school regards safety management as the top priority of education. The leading group of safety management is established. The principal's hanging rate is responsible, implemented the responsibilities of safety management, and clarified the responsibilities of safety management at all faculty and staff conferences. Destroy the unsafe factors in sprouts, ensure the personal safety of teachers and students, and ensure that management does not leave the gap. Do it in time, in place, effective, and human culture.

The administrator of the school must always explore the methods of management, learn the preferred management theory and scientific management concepts, and the theory of connecting with reality, scientifically guiding management practice, and striving to improve their own personality charm. Only by fully and comprehensively exerting their own influence can the teacher's initiative, enthusiasm, and creativity of the teacher can improve the efficiency of teachers, ensure the efficiency of management, and comprehensively improve the school's management level.

Reference

- Aree Panmanee. (2003). *Creative psychology of management and learning*. Bangkok: Silk Educate.
- Arun Raktham, Prof. Dr. (1999). *Stress Behavior in Organizations*. Bangkok: Sematham.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. UK Sage Publications: Thousand Oaks.
- Chonsit Pruittphithak. (2003). *Factors related to job satisfaction of Kasetsart University personnel Kamphaeng Saen Campus Nakhon Pathom Province*. Thesis, Master of Education Department of Educational Administration. Bangkok: Kasetsart University.
- Dai Gangshu (2002). *Research on Moral Education Environment[M]*. China Beijing: People's Publishing House.

- Dares Chooyok. (2006). *Efficiency in management. Sarn Samphan Sub-District Team: A Case Study, Yala Province. (Social Development)*. Bangkok : Faculty of Social and Environmental Development, National Institute of Development Administration.
- Guilford, J. S. & Gray, D. E. (1970). *Motivation and Modern Management*. London: Harper & Row Publishers.
- Liu, W.H. (2003). *Administrator Professional Development: Connotation, Problems and Trends*. Educational Exploration.
- Liu Xiaoyan. (2014). *Reflections on the concept of effective management and management management in colleges and universities*. China:Yang Min
- Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1, 1297-1343.
- Nongnut Iamsawat (2004). *Satisfaction in the performance of private school administrators. The project uses English as a medium of management*. Master of Education Thesis. Thailand: Srinakharinwirot University.
- Spoor, E., de Jonge, J. and Hamers, J.P.H. (2010). *Design of the DIRECT project: Interventions to increase job resources and recovery opportunities to improve job-related health, well-being, and performance outcomes in nursing homes*. BMC Public Health.
- Somjai Lam. (2004). *Development of management efficiency*. Bangkok: Increase printing assets.
- Xu Rong. (2008). *Investigation and reflection on young people, young administrators, administrators' management, and status [D]*. China Wuhan: Central China Normal University Master Thesis.
- Zhou Fu. (1964). *Selected Managements of Western Ethics (Vol. 1) [M]*. China Beijing: The Commercial Press.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 64

สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร

THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN NETWORK 64

BANGKOK YAI DISTRICT OFFICE UNDER BANGKOK METROPOLIS

พิมพ์กมล จันทร์ศรี

Pimkamon Janson

โรงเรียนวัดใหม่พิเรนทร์

Watmaipiren School

e-mail: mytomoh9@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการประเมินของครูผู้สอนในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน กลุ่มตัวอย่าง 66 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ ขั้นตอนการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการประเมินของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ และ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร,

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the academic administration of school administrators in Network 64 Bangkok Yai District Office under Bangkok Metropolis; and (2) to compare the academic administration of school administrators in Network 64 Bangkok Yai District Office, under Bangkok Metropolis, classified by age, and work experiences.

Research methodology was a survey research. The population, included totaling 80 teachers in Network 64 Bangkok Yai District Office, under Bangkok Metropolis Sample was 66 teachers and randomized by stratified random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps;

(1) examining documents, concepts, related theories and researches; (2) constructing research instrument; (3) collecting data; (4) analyzing collected data. The research instrument was a questionnaire with a 5-point rating scale. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings: (1) the academic administration of school administrators in Network 64 Bangkok Yai District Office under Bangkok Metropolis, overall and aspects were at highest level; and (2) comparison of the academic administration of school administrators in under Network 64 Bangkok Yai District Office, under Bangkok Metropolis, classified by age, and work experiences, overall were not different when considering each aspects, the curriculum development and learning process development were different with statistical significance at .05 level.

Keywords: Academic Administration, School Administrators, Network 64 Bangkok Yai District office,

บทนำ

การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และ มีความหลากหลาย มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานะเป็นนิติบุคคล แต่ในความเป็นจริงแล้วนั้นสภาพปัญหาในการจัดการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาค โครงสร้างขององค์การด้านระบบบริหารจัดการและด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องยังเกิดปัญหามาก ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาและการพัฒนาเยาวชนของประเทศซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศและยังก่อให้เกิดเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนในการพัฒนาด้านการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ เหตุผลข้างต้นนี้จึงได้มีการปฏิรูป การศึกษาในภูมิภาคต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการโดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคพร้อมทั้งแต่งตั้งสำนักงานศึกษาธิการภาคตามด้วยมีการจัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงและ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการแต่เนื่องจากกระบวนการบริหารจัดการ ยังคงอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ หรือต้องผ่านความเห็นชอบหรือการอนุมัติของ คณะกรรมการ ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตามเงื่อนไขที่มีการมอบอำนาจ จึงเป็นเหตุให้สถานศึกษาไม่มี อำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยอิสระ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ขาดความ คล่องตัวและไม่สามารถบริหารจัดการการศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพของสถานศึกษาได้ อันส่งผลต่อคุณภาพในการจัด การศึกษาที่มีผลกระทบโดยตรง ส่งตรงมายังตัวเยาวชนที่เป็นผู้ได้รับผลกระทบต่อการจัดกระบวนการบริหารงาน โดยตรง

การบริหารงานวิชาการนั้นเป็นงานหลักของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด เมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ การบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีบทบาทที่สำคัญสูงสุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษานั้น ๆ ให้ได้คุณภาพด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการอย่างอิสระ มีความคล่องตัว รวดเร็ว ที่มีความสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็น ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษาที่มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจากสภาพปัญหาปัจจุบัน งานวิชาการได้เจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้เกิดสภาพความเหลื่อมล้ำกันจนเกิดวิกฤตทางด้านวิชาการระหว่างสถานศึกษาในเมืองกับชนบท คุณภาพไทยมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของอีกหลายประเทศในระดับเดียวกันเยาวชนไทยไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทางวิชาการ ซึ่งความด้อยคุณภาพมีเหตุปัจจัยมาจากความบกพร่องและความด้อยคุณภาพของปัจจัยการผลิตด้านครู ความไม่ทันสมัยของหลักสูตร เนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนไม่ได้ปรับปรุงให้ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการดำเนินงานในชีวิตในปัจจุบันและการเตรียมตัวเพื่ออนาคต วิธีการเรียนการสอนใช้รูปแบบเดิมๆ เน้นแบบท่องจำ เนื่องด้วยขาดแคลนสื่ออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลไม่ได้มาตรฐานและที่สำคัญอย่างยิ่งคือ การส่งเสริม สนับสนุน จากผู้บริหารสถานศึกษาและระดับสูง ผู้บริหารให้ความสนใจกับงานอื่นๆ ของสถานศึกษามากกว่างานวิชาการ ซึ่งเป็นเครื่องบอกเหตุได้ว่างานวิชาการกำลังจะตกต่ำและด้อยคุณภาพ จึงเห็นได้ว่าสภาพปัญหาปัจจุบันของงานวิชาการนั้นหากสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหลักในการจัดการดำเนินงานด้านวิชาการมีจุดอ่อน จึงเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพของงานวิชาการด้วยลงและส่งผลต่อประสิทธิผลให้ตกต่ำลงไปด้วย (Boonpirom, S.,2011:16-20)

งานบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีขอบข่ายกว้างขวาง เป็นงานที่ต้องเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้ริเริ่มในการดำเนินงานวิชาการให้เป็นไปอย่างราบรื่น เป็นแบบอย่างเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนงานด้านวิชาการ เพื่อจะดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจำต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสม กับสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต

ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลใน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพงานด้านวิชาการในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนสูงมาก จำเป็นต้องริเริ่มบทบาทใหม่เพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง โดยมีการศึกษา ค้นคว้า และการทำวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการอย่างมากมายทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นหลักแห่งความสำเร็จเพื่อแก้ไขปัญหามานagement การจัดการเรียนการสอนที่ด้อยคุณภาพให้หมดไป สลลินทิพย์ อัมปาน (2563: 26)

จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของเครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่สังกัดกรุงเทพมหานคร ต่ำกว่าผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและต่ำกว่าผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของประเทศซึ่งจากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่สังกัดกรุงเทพมหานครข้างต้น ทำให้เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่สังกัดกรุงเทพมหานครจัดโครงการหลายโครงการที่ส่งเสริมและพัฒนางานทางวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

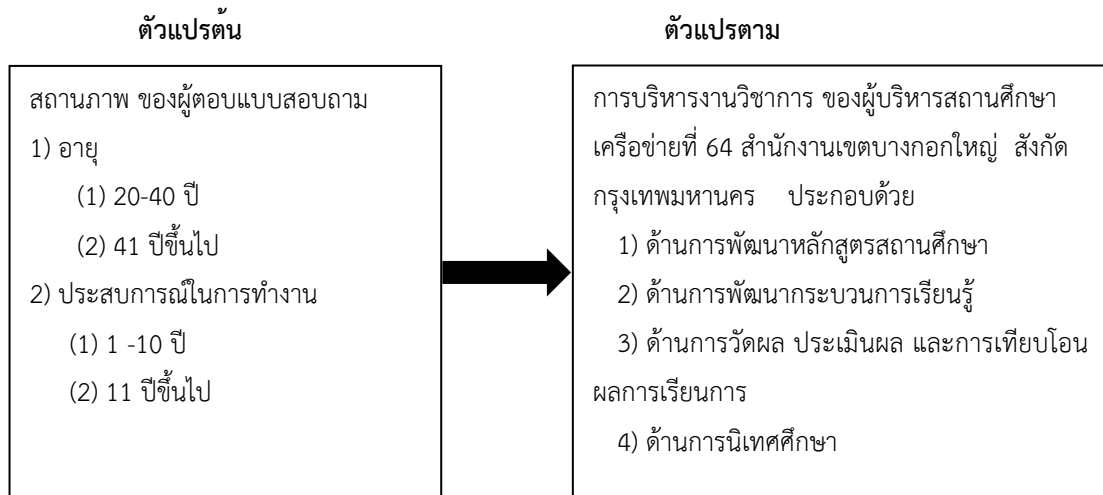
เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย จึงได้ศึกษาในเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเรื่อง 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผล 4) ด้านการนิเทศการศึกษา การเรียน ผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำมาส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงงานด้านวิชาการของโรงเรียน ให้มีความเป็นเลิศด้านวิชาการและ มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษา การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานครตามการประเมินของครู จำแนกตาม อายุ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ. ศ. 2562 มาตรา 39 เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักการบริหารงานวิชาการมาใช้ในการวิจัย จำนวน 4 ด้าน เพื่อความสอดคล้องกับการดำเนินงานของเครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรอบแนวคิดให้เหมาะสมสำหรับใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ,2542)

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) และดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนเครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ครู 80 คน (2565: 3) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรของขนาดโรงเรียนและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียน

1. นำจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 66 คน มาคำนวณหาสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน

2. เนื่องจากประชากรมีความแตกต่างกันด้านขนาดของสถานศึกษาอย่างชัดเจนจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างแสดงไว้ในตาราง 1 ดังนี้

ตารางที่ 1. จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
	ครู	ครู
ขนาดเล็ก	27	22
ขนาดกลาง	30	24
ขนาดใหญ่	23	20
รวม	80	66

ที่มา: สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ข้อมูล 1 ตุลาคม 2565

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งประกอบด้วยคำถามในประเด็นต่างๆ และผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิดที่ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน จำนวน 1 ฉบับแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check - List) เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert,1993: 247) โดยเรียงการปฏิบัติจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด คือ

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการประเมินการบริหารงานวิชาการ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีการประเมินการบริหารงานวิชาการ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีการประเมินการบริหารงานวิชาการ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีการประเมินการบริหารงานวิชาการ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีการประเมินการบริหารงานวิชาการ น้อยที่สุด

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2565 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2566 เป็นระยะเวลา 4 เดือน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัย มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 84.25 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75 และมีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 73.27 และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.77

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ขององค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

2.2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือชุมชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน และที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

2.3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำมาปฏิบัติได้ และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆที่สร้างสรรค์ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร และสำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

2.4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรมของบุคลากร สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 มีระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัย มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารงานในสถานศึกษา ต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณภาพเป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นหลัก เพื่อจะได้ดำเนินการไปสู่ความสำเร็จสถานศึกษาที่มีการบริหารที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา เกิดความร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ ธีรรัตน์ วรรณพันธ์ (2563: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ใน 5 ด้านภาพรวมพบว่ามีปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกโรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่องานวิชาการด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาเป็นลำดับแรกจึงส่งผลต่องานวิชาการในด้านอื่นๆ เพราะการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษามาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดหากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด ในสถานศึกษาผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้าทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังจะได้รับความไว้วางใจการยอมรับนับถือจากชุมชนสังคมอันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในที่สุด

1.1 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีหลักสูตรท้องถิ่นตามความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น และ มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร อยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชนนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูมีความเห็นว่าผู้บริหารดำเนินการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด อันได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและรวมถึงการอบรมศีลธรรมจรยา และความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดีได้จึงมีความพอใจในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับ ฐนิตา กสิคุณ (2558: 61) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษา พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู จัดกระบวนการเรียนรู้ และ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน จัดการ

เรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจ มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดครูให้สอนไปตามความรู้ความสามารถที่กำหนดจึงมีความพอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ อิศารัตน์ วรรณพันธ์ (2563 ; อ้างถึงในวารสารบทความวิชาการ วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม ปีที่ 7 ฉบับที่ 6 เดือนมิถุนายน 2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการประเมินการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดศักยภาพสูงสุด และ ยังมีการจัดประชุมอบรมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลได้ตามสภาพจริง มีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมต่อการอำนวยความสะดวกแก่ครู มีการติดตามประเมินกระบวนการวัดและประเมินผลผู้เรียน รวมทั้งจัดทำเกณฑ์การประเมินตามตัวชี้วัด ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: บทคัดย่อ) การวัดและประเมินผล เป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการเรียนการสอนและมีประโยชน์ในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) เพื่อปรับปรุงการเรียน การสอนของครูอาจารย์ ทำให้ครูอาจารย์ทราบว่าผลการสอนของตนเป็นอย่างไรและจะได้แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น 2) เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของนักเรียนนักศึกษา นักเรียนนักศึกษาจะได้ทราบว่า ตนมีความรู้ ความเข้าใจในบทเรียนหรือไม่เพียงใด ซึ่งจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงตนเอง 3) เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานในสถานศึกษา ทำให้ทราบสภาพที่แท้จริงของหลักสูตร โครงการสอน บันทึกการสอนที่นำมาสู่การปฏิบัติว่าประสบปัญหาอย่างไร จะได้แก้ไขปรับปรุง 4) เพื่อเป็นข้อมูลทางการศึกษาทั่วไป เช่น ผลการเรียนการศึกษาสำเร็จตามหลักสูตรเป็นแนวทางในการหางานและศึกษาต่อ 5) เป็นหลักฐานด้านการศึกษาของสถานศึกษาในด้านการรับนักศึกษา ผลการเรียนและการสำเร็จตามหลักสูตร 6) เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาในด้านผลการเรียนและการสำเร็จการเรียนของนักเรียนนักศึกษา

1.4 ด้านการนิเทศการศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณารายข้อ พบว่า จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีการจัดบันทึกผลการนิเทศไว้เป็นหลักฐานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบบริหารองค์กร การให้บริการการนิเทศการศึกษา ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบอย่างเหมาะสมตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ องค์กร และชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงมีความพอใจในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ มานนท์ จันทร์เจียม (2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเกสโธใต้ อำเภอภูเกสโธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาผู้เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยด้านการบริหารการนิเทศการศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาผู้เครือข่ายที่ 64 สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยพบว่า ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกรอบหลักสูตร ผู้บริหารควรมีส่วนในการ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรแก่ผู้เรียนตามศักยภาพของนักเรียน พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ตามความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น มากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ เนื้อหาวิชาในแต่ละกลุ่มสาระเรียนรู้ และ การจัดการกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การมีมาตรฐานในการประเมินผลการเรียนที่เป็น ระบบทุกช่วงชั้นอย่างมีประสิทธิภาพตรวจสอบได้ และ ด้านการมีการติดตามผลการซ่อมเสริมและประเมินผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน
4. ด้านการนิเทศการศึกษา การจัดการระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและมีความต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบ และการมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงให้มีการ PLC ส่งผล กระทบย้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขจัดการการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนอย่างสูงสุด

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2556). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกัน คุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2554*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ชุมชน
- กนกวรรณ ปือราเฮง. (2550). *ประสิทธิภาพการบริหารงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสา นักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2554). *การบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้*. มหาสารคาม.
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา. (2558). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)*. การค้นคว้าอิสระตาม หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- กิตติ เพ็ญ. (2550). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (ออนไลน์,2557). *บทความวิชาการ*. ราชบัณฑิตสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ นายกสภามหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- คมเดช บุญประเสริฐ. (ออนไลน์,2018). *พฤติกรรมกรรผู้สารถสอนเทศของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม*. มหาวิทยาลัย สยาม: กรุงเทพฯ.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2556). *80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. พิมพ์ครั้งที่ 5.กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตปอเรชั่น.

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
THE PARTICIPATION OF TEACHERS IN SCHOOL
ADMINISTRATION OF SCHOOLS IN PLUAK DANG GROUP
UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

¹จริยา ธรรมจักร, ²จุฑารัตน์ นรินทร์

¹Chariya Thammajuk, ²Jutharat Nirundorn

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹Master of Educational Program in Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

²Lecturers of, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

*ผู้นิพนธ์หลัก E-mail: thammajuk228@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกอายุ และระดับการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 167 คน กลุ่มตัวอย่างสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 118 คน ใช้วิธีการ วิจัยดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านบริหารวิชาการ และด้านบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบครูที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, ครู, การบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the participation of teachers in school administration of schools Pluak Dang Group Under Rayong Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare the participation of teachers in school administration of schools Plulk Dang Group Under Rayong Primary Educational Service Area Office 1, classified by age and educational level.

Research methodology was a survey research. The population, included 167 teachers of schools Pluak Dang Group Under Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The sample was randomized by simple random technique, totaling 118 teachers. The research method consisted of 4 steps as follows: (1) studying research problems; (2) research design; (3) data collection and analysis; and (4) research report writing. The instrument used for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for the data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The result of research were found: (1) participation of teachers in school administration of schools Pluak Dang Group Under Rayong Primary Educational Service Area Office 1, the overall were at moderate level. When consider each aspect, it was found that Academic administration and general administration were at high levels, budget administration and personal administration was at moderate level, and (2) comparison of the participation of teachers in school administration of schools Pluak Dang Group Under Rayong Primary Educational Service Area Office 1, classified by age and education level in, the overall and aspects were not significance

Keywords: Participation, Teachers, The educational administration of School in Pluak Daeng Group, Under Rayong Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทยที่มีความเกี่ยวข้องผูกพันมาช้านานและไม่สามารถแยกออกจากกันได้ นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การศึกษานับวันจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นกับการดำรงชีวิตของผู้คนในสังคมทุกครุ และเพื่อให้การศึกษาของครุมีความเจริญก้าวหน้าทันต่อความเจริญของสิ่งอื่น ๆ ครุจึงต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2545 – 2549) จึงได้กำหนด ถึงการมีส่วนร่วม ของครุในการจัดการศึกษาไว้ว่า “ส่งเสริมให้ครุมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับมากขึ้นโดยกระจายอำนาจทางการศึกษาในครุสามารถกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพความพร้อมและความต้องการของท้องถิ่นภายใต้การกำหนดโครงสร้างและมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานของรัฐอย่างเป็นระบบ “การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของครุนั้นย่อมส่งผลดีแก่สมาชิกในสังคมนั้นๆ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกของครุ ที่มีต่อกิจกรรมที่กระทำและเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องช่วยเหลือ และร่วมรับผิดชอบ (Davis and Newstrom, 1989 : 232)

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความเห็นว่ากฎหมายได้ให้สิทธิแก่ครูในการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษามุ่งบรรลุตามจุดมุ่งหมาย จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้การศึกษาของโรงเรียนในเขตตำบลมาบยางพร อำเภอลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีคุณภาพได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในและภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกอายุ และระดับการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้านี้ มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มลวกแดง สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานทั่วไป

ประชากร

ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งหมด 167 คน จาก 17 โรงเรียน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ
- 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ
- 3) ด้านการบริหารงานบุคคล
- 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

3. นำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม (บุญมี พนธไทย, 2545, น. 171) ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตรงกับนิยามศัพท์

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตรงกับนิยามศัพท์

คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรงกับนิยามศัพท์

แล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ นิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตรของ Rovinelli & hambleton (1997, อ้างถึงใน สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554, น.269) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ของข้อคำถามแต่ละข้อมีค่าเท่ากับ 0.67 – 1.00

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try Out) กับกลุ่มครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น :99) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลทนาพรวิทยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ครูในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ครูประจำชั้นแต่ละห้อง เพื่อแจกจ่ายไปยังผู้ปกครองตามเป้าหมายและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืนโดยส่งแบบสอบถามคืนมาถึงผู้วิจัย ภายใน 1 สัปดาห์

3. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด

4. ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 118 ฉบับ สามารถเก็บรวบรวมมาได้จำนวน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามวิเคราะห์ ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์

2. แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์โดยวิธีหาค่าความถี่และร้อยละ

3. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทำการวิเคราะห์ โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลผล 5 ระดับดังนี้ (รัตนะ บัวสนธิ, 2540, น.188)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

ในส่วนของระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสพการณ์ทำงาน ทำการวิเคราะห์โดยการทดสอบที กรณีกกลุ่มอิสระจากกัน (t-test independent) และทำการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance: ANOVA) โดย ทดสอบค่าที (T- test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
5. การทดสอบที (t- test Independent) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน คือ อายุ และระดับการศึกษา

ผลของการวิจัย

การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 สรุปและเสนอผลการศึกษาดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ครูที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี และ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานทั่วไปและด้านการบริหารงานงบประมาณ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการบริหารงานบุคคล

2.1 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา, ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้มีแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา, ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานด้านวิชาการของสถานศึกษา, ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณและค่าข้อตั้งงบประมาณของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมในการจัดจำหน่ายพัสดุของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของสถานศึกษา

2.3 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

2.4 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาขององค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาให้กับสถานศึกษา รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมในการรับนักเรียนของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา

3. สรุปผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีอายุและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน มีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีประเด็นหลักสำคัญที่นำมาพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ กับด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีเจตนามุ่งเน้นการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจตามเจตนาของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในกรอบภารกิจทั้ง 4 ด้าน ไปยังสถานศึกษาโดยตรง สถานศึกษาต้องดำเนินการปรับปรุงระบบบริหารให้มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งกระจายอำนาจไปสู่ ท้องถิ่น ให้สถานศึกษาคล่องตัวในการบริหารจัดการ สถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการอย่าง ต่อเนื่อง และเป็นระบบ เริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ มาตรฐานการศึกษาอย่างชัดเจนจน เหมาะสม มีการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง (กรมวิชาการ: 2545, : 1) หรืออาจจะมีสาเหตุมาจาก ปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน ของครู และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการจัดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เปิดโอกาสให้ครูที่มีส่วนร่วมเข้ามา มีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาฎพมล คุณเผือก (2555, :12) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่มีหน้าที่รับผิดชอบ วิธีการดำเนินการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการ โดยการร่วมมือ หรือสนับสนุนด้านทรัพยากร การได้รับผลประโยชน์ การทำหน้าที่ในการประเมินผล การดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพงศ์ มีแก้ว (2557, :63) ได้ศึกษาการบริหารแบบมี ส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรญา พวงจันทร์ (2552, :85) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของครูใน การ

บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อธิภาพ ทิบุญมี (2555, :100) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 กับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 กับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ครูในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 ที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี ต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในเรื่องอายุก็ตาม แต่ก็ต้องมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพแต่ในกรณีของด้านการบริหารทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวณี ขุนศรี (2557,:60) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียน สังกัดเขตเทศบาลนครยะลา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน สังกัดเขตเทศบาลนครยะลาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์รี แก้วสำโรง (2553,:64) ได้ศึกษา การบริหารการมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ได้ศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนในเขตอำเภอประทายในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐรญา พวงจันทร์ (2552, :87) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี ส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ตามการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานการบริหารงานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไปในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 กับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระดับการศึกษายัง เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาส่งผลต่อการกระจายงานในการบริหารสถานศึกษา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวณี ขุนศรี (2557, :59) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครู ในการบริหารโรงเรียน สังกัดเขตเทศบาลนครระยอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน สังกัดเขตเทศบาลนครระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ และด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ปัญหาในการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดเขตเทศบาลนครระยอง ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ขาดการมีส่วนร่วม ในด้านการบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังครูของโรงเรียน และด้านการบริหารงานงบประมาณ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบข้อมูลการใช้งบประมาณและไม่ได้รับ เลือกลงเป็นคณะกรรมการตรวจสอบการใช้งบประมาณ นอกจากนี้ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ขาดความหลากหลายในการวางแผนและพัฒนา ระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน การประสานงาน เครือข่าย และการจัดการศึกษา ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วม

ของครูในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดเขตเทศบาลนครระยอง ทั้ง 4 ด้าน มีดังนี้ (1) ควรมีการวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ภาระงานและอัตรากำลังครู (2) ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินงบประมาณของโรงเรียน และแต่งตั้งคณะครูเป็นคณะกรรมการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ (3) ควรส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนและพัฒนาาระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน (4) ครูควรได้รับโอกาสในการ ประสานงานเครือข่ายสำหรับการจัดการศึกษาอันหลากหลาย ญัฐวดี ทรัพย์ธนาศิริ และคณะ (2556) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามความคิดเห็นของครู 2) ข้อเสนอแนะ ในการบริหารโรงเรียนเรียงตามลำดับ 5 อันดับแรก ได้แก่ 1 ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานงาน พิจารณาตัดสินใจในการวางแผนการจัดสรรงบประมาณ 2 ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบวางแผนการเงินให้ถูกต้องตามระเบียบ 3 ควรให้ครูมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการของฝ่ายบริหารงบประมาณ 4 ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการ นิเทศ ติดตามและประเมินผลงานของฝ่ายบริหารงบประมาณ 5 ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการให้ความ เห็นชอบเกี่ยวกับงบประมาณของโครงการต่างๆการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านการบริหารงานทั่วไปแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารงานด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคลให้มากขึ้นเพราะเป็นสิ่งที่ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทั้งหมดมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณในแต่ละโครงการ และให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามการดำเนินการเบิกจ่าย งบประมาณอย่างชัดเจนและโปร่งใส ด้านการบริหารงานบุคคล ควรจัดสรรอัตรากำลังให้ตรงตาม สาขาวิชาที่สถานศึกษาขาดแคลน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการ ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมและเที่ยงธรรม

ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ นักวิชาการและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ควรนำข้อมูลที่ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาแก้ปัญหาและตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอันส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2545). *เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 แนวทางการจัดทำหลักสูตร*.

สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา

_____. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการ*

จัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

- ถวิล เกษสุพรรณ. (2552). **การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 5.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ภัชราภรณ์ ชุ่มเชื้อ. (2556). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายกัลปพฤกษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2.** หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- รัตนา อยู่หนูช. (2552). **การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- รมย์นลิน บุญมา. (2557). **อิทธิพลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อองค์การแห่งการเรียนรู้.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- หยวด ปันใจ. (2557). **การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในอำเภอเกาะคา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ลำปาง, ลำปาง
- อัศวิน ดีมานนท์. (2553). **สภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของชุมชนตามทัศนะของครู โรงเรียนพุทธไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- อนงค์ งามอาจ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- อุทัยบุญประเสริฐและจิราภรณ์ จันทร์สุพรรณ. (2544). **รายงานการวิจัยเรื่องภารกิจโครงสร้างอัตรากำลังของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542.** กรุงเทพมหานคร:สำนักนายกรัฐมนตรี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AT BOSUPHAN – NONGBO SCHOOLS GROUP
UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

จินตนา มาลาพงษ์
Chintana Malapong
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University
6433100277@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ครูโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 150 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ , ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the creative leadership of school administrators at Bsuphan-Nongbo Schools Group under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare the creative leadership of school administrators at Bosuphan-Nongbo Schools Group under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level and work experience.

This research was survey research. The population were 150 teachers who work at Bosuphan-Nong School Group under the Suphanburi Primary Educational Service Area 2. Sample, totaling 108 teachers, was obtained by simple random sampling method. The research procedure consisted of 4 steps; (1) study of literature and related research; (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for data was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: (1) the creative leadership of school administrators at Bosuphan-Nongbo School Group the under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 overall and in each aspect was at a high level; and (2) comparison of the creative leadership of school administrators at Bosuphan-Nong Bo School Group under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level and work experience were not different.

Keywords: Creative Leadership, Schools Administrators, Group, Bosuphan-Nongbo Schools the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ในการจัดการศึกษาในทศวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลักและทักษะซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะชีวิตและอาชีพทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยีซึ่งผู้บริหารต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองคิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กรจะต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับครูผู้สอนจึงส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น (สมหมาย อ่าตอนกลอย. 2556: 1,6) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 91) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารไว้ว่าผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรมมีความสามารถทั้งด้านบริหารและด้านวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะและมาตรฐานตำแหน่งและบริหารงานโดยมีธรรมาภิบาลซึ่งสอดคล้องกับพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 เกี่ยวกับทฤษฎีของความเป็นผู้นำ (สถาบันฝึกอบรม UP TRAINING.ออนไลน์. 2559) ที่กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำว่าต้องเป็นผู้ที่รู้จักรักษาสมดุลของบทบาทในการปฏิบัติงาน (Task - oriented) เน้นการบรรลุเป้าหมายจัดวางโครงสร้างวิธีการทำงานและบทบาทในการมุ่งเน้นพัฒนาสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีองค์ประกอบหลายประการ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553: 7) มาตรา 4 “สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยโรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบันมหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือของเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาและหมวด 1 (มาตรา6) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่

ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้าย (Ultimate goal) ของโรงเรียนก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน (Student learning) โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โรงเรียนจึงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) มากกว่าองค์กรประเภทใดๆ เพราะโรงเรียนเป็นสถานที่สำหรับให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสำหรับขยายความรู้ความสามารถได้อย่างสร้างสรรค์ (Expand capacities to create) และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง (Hoy; & Miskel. 2008: 33)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษามีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดมีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงและการดำรงชีวิตในอนาคตซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญในการมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัยใฝ่รู้มีความรู้มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดีรับผิดชอบต่อสังคมมีคุณธรรมและจริยธรรมภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่ามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรมมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในสังคมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดนโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาคือ 1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพโดยพัฒนาระบบการวางแผนการนำไปสู่การปฏิบัติการกำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผลเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลพัฒนาระบบงบประมาณและการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานเชื่อมโยงและเข้าถึงได้สร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพการศึกษาตามบริบทของพื้นที่ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็งและยกย่องเชิดชูเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษสถานศึกษาและองค์กรคณะบุคคลที่มีผลงานเชิงประจักษ์ 2. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐานรูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนบูรณาการจัดการศึกษาร่วมกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการภาคสร้างความเข้มแข็งในกรยกระดับคุณภาพการศึกษารูปแบบเครือข่ายการส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนด้วยพลังประชารัฐอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนและ 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยส่งเสริมสนับสนุนผู้ปกครองชุมชนสังคม และสาธารณชนให้มีความรู้ความเข้าใจสร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานกำกับดูแลตลอดจนการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสานสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษาให้คัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาต่อด้วยวิธีการที่หลากหลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560: 21 - 24)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นการแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความสามารถในการนำความสำเร็จและกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายโดยการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจส่งเสริมและแนะนำกระบวนการภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้อุคลากรสามารถคิดนอกกรอบกล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้นดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพงานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการในทุกระดับทั้งในภาครัฐและเอกชนระดับโลกหรือระดับท้องถิ่นผู้นำเปรียบเสมือนจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงานซึ่งในภาวะวิกฤตของระบบราชการองค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญอดทนและต่อเนื่องสามารถสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนา

องค์กรทำให้การทำงานเดิมไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้นเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. 2556: 31) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลาที่มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิตเชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อม จะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกันมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำรวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณซึ่งกุญแจแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือความสามารถในการกล้านำ ความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทายด้วยวิธีการใหม่ๆเพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2551: 9)

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารในสถานศึกษาและเป็นผู้กำหนดนโยบายกำหนดจุดมุ่งหมายวางแผนกำหนดเป้าหมายตลอดจนวิธีดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษาบรรลุสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบปัญหาบางประการเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพการรู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความเป็นผู้รับผิดชอบอย่างแท้จริงการพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้งการทำงานมีอุปสรรคการแก้ไขปัญหายุ่งยากซับซ้อนล่าช้าบุคลากรขาดขวัญ กำลังใจผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำย่อมจะส่งผลให้จัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างแน่นอน การทำงานใดๆ ที่จะประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลวปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ตัวผู้นำของหน่วยงานหรือสถานศึกษานั้นๆมีความสำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้สามารถบริหารจัดการและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค การดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ปัจจัยที่มีการบริหารที่ดีความสามารถในการจัดการสถานศึกษาและการใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม โรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อทำให้ทราบข้อมูลของสภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของโรบินสัน (Robinson, 2007: 120) ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

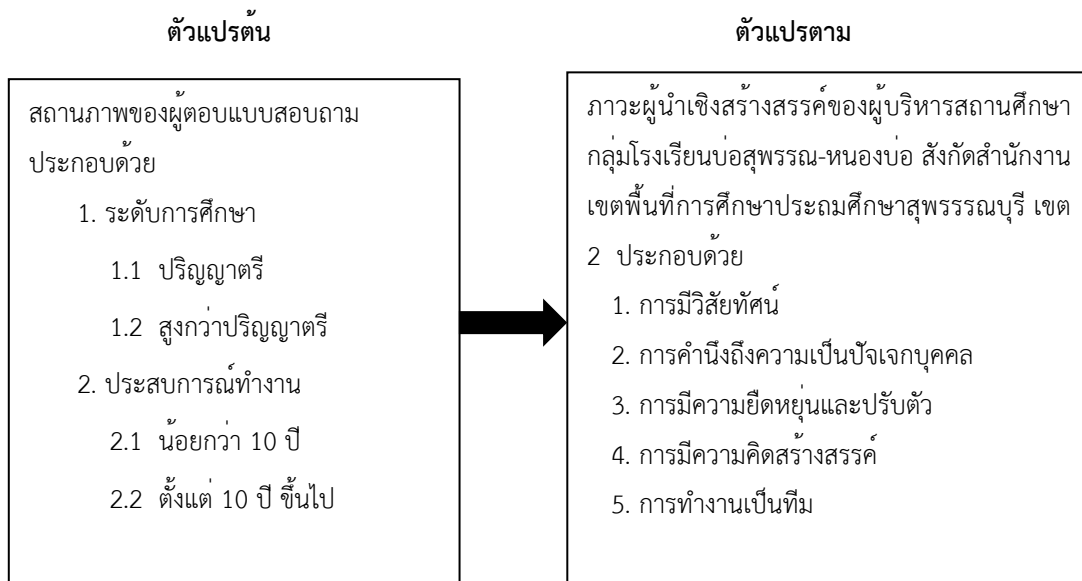
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของโรบินสัน (Robinson, 2007: 120) ตามภาพที่ 1. ดังนี้



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 108 คน จำแนกตามระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 65.74 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 34.26

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ - หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีมเท่ากัน และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ - หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต รองลงมาคือสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบในการบริหารงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจ มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความคิดริเริ่มและเปลี่ยนแปลงแนวคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ - หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย รองลงมาคือมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการสัมมนาอบรมเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสนใจ มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล มีการให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคอย่างเท่าเทียม ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ - หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีความกล้าในการคิดและทำอย่างมีเหตุผล รองลงมาคือสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงยุทธวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความมั่นใจในตัวเอง ไม่ทำตามผู้อื่น โดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ - หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ วางแผนการดำเนินงานที่แปลกใหม่ไม่ซ้ำใคร

มีความคิดริเริ่มนำสิ่งและวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา นำมาปรับใช้ในการแก้ปัญหา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ออกแบบกระบวนการ ระบุขั้นตอนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.5 ด้านการการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ - หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน และ มอบความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ เท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มีการวางแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆ ของทีมงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นรับฟังและร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ - หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1 . ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบันและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรีเขต 2 ได้บริหารงานสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560: 2-3) มีการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการจัดอบรมซึ่งสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคนเพราะเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมายเป็นผู้นำองค์การให้ก้าวหน้าใช้ศิลปะในการโน้มน้าวใจให้บุคคลในองค์การได้คล้อยตามและช่วยปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นส่วน สำคัญให้งานสำเร็จ (เนตรพัฒนา ยาวีราช. 2556: 19) และสอดคล้องกับแนวคิดของโรบินสัน (Robinson. 2007: 120) ได้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าในสถานศึกษา หนึ่งอาจมีผู้นำ ได้หลายคนซึ่งแสดงบทบาทใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ มากมายบทบาท ภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้นแต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคคลต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านั้นได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่าครูคือผู้นำโดยมีครูใหญ่คือผู้นำ กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เพียงแต่ส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556:) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาเขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 มีภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของจารินี สิกุลจ้อย (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานเน้นการพัฒนากระบวนการจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเน้นการทำงานแบบบูรณาการมีเครือข่ายการบริหารจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนมีการจัดการศึกษากระจายอำนาจและความรับผิดชอบ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560: 29) จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ โปตาพล (2555:) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดผลการศึกษาพบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาลจำแนกตามสถานภาพต่างกันโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของนัยนา ชนาฤทธิ์ (2556:) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 5 ผลการศึกษาพบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 5 จำแนกตามสถานภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ-หนองบ่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาได้มีการจัดอบรมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรวมถึงบุคลากรเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มเติมความรู้ และเพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้พัฒนาขึ้นประกอบกับในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่รวดเร็วและทันสมัยทำให้ผู้ที่มีการศึกษาน้อยสามารถเข้าถึงสื่อและองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็วและหลากหลายทุกที่ทุกเวลาซึ่งเป็นการเปิดโลกทัศน์ทางความคิดส่งผลให้มีแนวคิด มุมมองในการพิจารณาวิจัยเรื่องราหรือเหตุการณ์ต่างๆที่ใกล้เคียงกับผู้ที่ประสบการณ์น้อยสามารถเข้าถึงสื่อและองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็วและหลากหลายทุกที่ทุกเวลาซึ่งเป็นการเปิดโลกทัศน์ทางความคิดส่งผลให้มีแนวคิด มุมมองในการพิจารณาวิจัยเรื่องราหรือเหตุการณ์ต่างๆที่ใกล้เคียงกับผู้ที่ประสบการณ์มาก (ธีระ รุญเจริญ: 10) ดังนั้นจึงทำให้บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ โปตาพล (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาลจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนัยนา ชนาฤทธิ์ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 5 ผลการศึกษาพบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากผลการวิจัยที่ค้นพบจะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ - หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครูในสถานศึกษา นำหลักการทางงานเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ ในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความตริเริ่มและเปลี่ยนแปลงแนวคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นทางผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองกล้าที่จะริเริ่มเปลี่ยนแปลง โดยการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความตระหนักรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคอย่างเท่าเทียม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความตระหนักรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความมั่นใจในตัวเอง ไม่ทำตามผู้อื่น โดยไม่มีเหตุผลแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ดังนั้นทางผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองกล้าที่จะริเริ่มเปลี่ยนแปลง โดยการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความตระหนักรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ออกแบบกระบวนการ ระบุขั้นตอนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นทางผู้บริหารสถานศึกษาต้องการศึกษา วิเคราะห์นวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. ด้านการการทำงานเป็นทีม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมบรรยากาศทำงานที่บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟังและร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ดังนั้นทางผู้บริหารสถานศึกษาต้องการศึกษา วิเคราะห์ถึงความเสี่ยง ปัญหา อุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมเพื่อหาทางแก้ไขในทางที่ถูกต้อง และ เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่ค้นพบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ่อสุพรรณ - หนองบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนตามสถานการณ์ให้เกิดคุณภาพสูงสุดในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนและเครือข่ายอื่นๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กมล ภูประเสริฐ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2561 - 2579*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กานต์นภา แสงเทพ. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์*,

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). *ความคิดสร้างสรรค์*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- งามพิศ คุณสอน. (2542). *ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาภายใต้สภาวะการณ์ปกติและวิกฤติ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ซัจจันต์ ธรรมจินดา. (2552). *รวมสุดยอดแนวความคิดการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชลธิชา ชิวปรีชา. (2554). *ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยที่ทำกิจกรรมศิลปะด้วยใบตอง*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐยา สันตระการผล. (2553). *MBA 50 หลักบริหาร*. กรุงเทพฯ: เอ็กเซอร์เน็ท.
- ณัฐรพันธ์ เขจรนนท์ และ ฉัตยาพร เสมอใจ. (2550). *การจัดการ = Management*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เดช ดอนจันทร์ โคตร. (2550). *การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (สำเนา)
- ชนัญญา ประจงใจ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปการศึกษา รอบ 2 และการประเมิน ภายนอก รอบ 3*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ, ประชาญา กล้าจัญญ์ และ สัมมนา ธนีย์. (2547). *การบริหารเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- นิภาพร ทองคำ. (2560). *การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพวรรณ คงพลี. (2563). *การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์*. โครงการสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2557). *การบริหารและจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มานิตย คณะวาป. (2546). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. รายงานการศึกษาอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ (กศ.ม.) มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- รัชนิกร สมทรัพย์. (2550). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547 - 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2554). *การบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- รุ่ง แก้วแดง. (2553). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- ลัดพงษ์ โกษาแสง. (2553). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอสวายดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย บูรพา.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2555). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). *การบริหารหลักการทฤษฎีประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วัลลยา โคตรนรินทร์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรธน์ เทพมะที. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2542). *การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมถวิล ศรีจันทร์วิโรจน์. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสมุทรปราการ*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรพล พุฒคำ. (2544). *หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. ลพบุรี: เอกสารประกอบการสอนสถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา
- _____. (2562) *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*, กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*, (ออนไลน์), แหล่งที่มา: <http://www.sukhothai.go.th/imairedcross/71.pdf>. 20 ธันวาคม 2561.
- แสงดาว โสมศรีแพง. (2556). *การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครพนม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- สุัญญา แก้วคำแสน. (2553). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสุวรรณแทน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุธี พรมาธิ, สายตา ประเสริฐภักดิ์ และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย. (2555). **“การศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1,”** วิจัยรำไพพรรณี. 6 (3) : 25.
- สุภาวีนี วงษ์ชัยบุตร. (2558). **การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย.** ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อรุณวรรณ นาคทองดี. (2549). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.** ปริญญา นิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาคม วัตไสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา.** สงขลา: การกิจการผลิตเอกสารและตำรามหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อำนาจ มีสมทรัพย์. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อัจฉรา ชุนณะวงศ์. (2553). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัจฉรา โพธิยานนท์. (2542) **การบริหารทักษะการปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- อภิรัตน์ ทองโคตร. (2553). **การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- Daft, R.L. (1995). *Management*. 3rd ed. Florida: The Dryden Press.
- Davis, F.D. (1998). *Perceived Usefulness Perceived Ease of Use and User Acceptance of Information Technology*. New York: McGraw-Hill.
- Guilford, B. (1967). *Cognitive Psychology: A Student' Handbook*. 5th ed. New York: Psychology Press.
- Johnson, D.W. and Johnson, F.P. (2003). *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. 7th ed. New York: Peason Education.
- Katzenbach, J.R. (1997). *"The Myth of the Top Management Team Performance issue in work,"* Harvard Business Review. 2 (4) : 104.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *"Determining Sampling Size for Research Activities,"* Educational and Psychological Measurement. 30 (3): 607 - 610.

- Larson, G. and Lasfasto, V. (1989). *Improving Continuously and Systematically*. Newbury Park: McGraw-Hill.
- Maylor, H. (1999). *Project Management*. 2nd ed. London: Clays.
- Nolan, A. (1998). *The Innovator's Handbook: The Skill of Innovative Management Problem Solving*. New Jersey: Sphere Book. .
- Ostrove, E. Faye. (2006). "*Facilitators*" *Interdisciplinary Teamwork Training Workshop*" Dissertatopm Abstract Innernational,44(3).
- Robbins, S. (2007). *Organization Behavior*. 9th ed. New Jersey: Prentice - Hall.
- Romig, D. (1996). *Breakthrough Teamwork: Outstanding Result Using Structured Teamwork*. Chicago: Irwin.
- Trimble, S. and Miller, J. (1996). "*Creation, Invigoration and Sustaining Effective Teams.(Personalizing the High School: the Most Important Reform),*" NASSP Bulletin. 2 (4) : 35 - 40
- Varney, G. (1990). *Organization Development for Managers*. New York: Addison-Presley.
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual*. Brookfield Vermont: Gower.
- Woodcock, M. and Francis, D. (1994). *Team Building Strategy*. New Hampshire: Gower.
- Zadra, N.L. (2002). "Team Teaching: A Study of Collaboration," *Dissertation Abstracts International*. 62 (3): 1889.

**การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**

**STUDENT SUPPORT SYSTEM MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATOR
IN BO THONG GROUP 3 CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

มะลิวัลย์ เคหะรอด

Maliwan Keharod

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University

6433100173@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 (2)เปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอนจำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสพการณ์ในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครู จำนวน 100 คน ในโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 80 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล (4) วิเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ:(2)

ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ จำแนกตามประสพการณ์โดยรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มบ่อทอง 3, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the student support system management of school administrators in Bo Thong Group 3, Chonburi Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare the student support system of school administrators in Bo Thong group 3, Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, according to teachers' evaluation, classified by level of education and

work experience; This research was a survey research. Population consisted of 100 teachers in Bo Thong Group 3 Schools.

The samples used in this research were 80 teachers in Bo Thong group 3, Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 Sample size was simple random method. The research method consisted of 4 steps: (1) study Documents, concepts, theories and relevant research; (2) creating research tools (3) collect data (4) data analysis. Instrument used to collect was naire a 5 lepoht estimation grastion naire Statistics used data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The results of the research revealed that (1) the management of the student support system of the school administrators in the Bor Thong group 3, Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, overall and in each aspect was at high level; (2) the comparison of the management of the student care and support system of school administrators in Bo Thong 3 group, Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 classified by educational level, overall, it was not different. And when considering each aspect, it was found that prevention and problem solving were significantly different at the .01 level and classified by academic standing, overall and side were found no difference

Keywords: Student Support System Management Bo Thong Group 3, Chonburi Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างรอบด้าน เพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ทันเวลา ถูกวิธีเริ่มสร้างทักษะชีวิต ให้คำปรึกษาอย่างทั่วถึง ตลอดจนการดูแลช่วยเหลือและสงเคราะห์นักเรียนที่อยู่ในครอบครัวที่ประสบปัญหา หรือครอบครัวที่ด้อยโอกาสโดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม พัฒนาระบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาแก่นักเรียนในวัยเรียนในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจหรือภาวะทางสังคม รวมถึงเป็นการพัฒนาเครือข่ายผู้ประกอบการ ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมคุณธรรมและแก้ปัญหาพฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน เร่งแก้ปัญหายาเสพติดและเพศศึกษาในโรงเรียนเป็นระบบมีคุณภาพสามารถตรวจสอบได้และส่งเสริมให้สถานศึกษาทำงานเป็นเครือข่ายกับสถาบันทางศาสนา ผู้ปกครอง และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมคุณธรรมและแก้ปัญหาพฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน เร่งแก้ปัญหายาเสพติดและเพศศึกษาในโรงเรียนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะในการดำรงชีวิตและรอดพ้นจากวิกฤติทั้งปวง ระบบการดูแลช่วยเหลือเป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน พร้อมทั้งวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐานและมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ จะต้องมีการประจำชั้น ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคน มีวิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจน มีมาตรฐาน คุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงมีคุณค่าและความจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดผล กับนักเรียนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกเหนือจากปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ก็มีปัญหาด้าน อารมณ์หรือครอบครัว เช่น ผู้ปกครองไม่มีเวลาให้เพราะต้องทำงานหนักหรือผู้ปกครองทะเลาะตบตีกันต่อหน้าเด็ก ทำให้ เด็กในครอบครัวกลายเป็นเด็กที่ขาดความอบอุ่น หรือมีภาวะทางอารมณ์ที่ไม่เหมือนเด็กปกติ อีกทั้งผู้ปกครองบางคนไม่ได้ เห็นความสำคัญของการศึกษา และทำให้เด็กไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว จึงทำให้เด็กนักเรียนขาดเรียนบ่อย และ ซ้ำชั้น ประสิทธิภาพการศึกษาจึงลดลง แม้ว่าเด็กจะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี แน่นนอนว่า คุณภาพทางอารมณ์ของเด็กก็จะมีแนวโน้มที่จะแย่งลง บางคนอาจเปลี่ยนตัวเองไปเป็นคนหัวรั้น ต่อต้าน ซึมโหม และสุดท้าย อาจจะไม่เลือกทางเดินที่ผิดได้ และด้วยเหตุผลที่ยกตัวอย่างมานี้ส่งผลให้เด็กที่มีคุณภาพหลายคนหลุดจากโอกาสที่ได้รับการ พัฒนาตัวเอง (อุษา ชูชาติ และลัดดา อินทร์พิมพ์, 2558 :1)

การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นกระบวนการทางการศึกษาของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการส่งเสริม การป้องกันรวมถึง การแก้ไขปัญหา ที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรู้จักค้นพบและพัฒนา ศักยภาพของตน มีทักษะการดำรงชีวิตมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม รู้จักคิดตัดสินใจและดำเนินชีวิตอยู่ใน สังคมอย่างมีความสุข ซึ่งคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงสาธารณสุข ได้ร่วมมือกันกับกรมสุขภาพจิต วางรากฐานเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตของนักเรียน จึงตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องมีการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ กระบวนการทำงานเป็นระบบมีความชัดเจน โดยมีการประสานความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียนและนอก โรงเรียน รวมทั้งจะต้องมีวิธีการจัดกิจกรรมและเครื่องมือต่างๆ ที่มีคุณภาพ ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนซึ่งจะส่งผลให้ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จ โดยการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่จะนำไปสู่ความมั่นคงประเทศไทย ได้ นั้น จะต้องเน้นด้านการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพชีวิต เพราะประชากรของแต่ละประเทศนั้นถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มี คุณค่ามากกว่าทรัพยากรใดๆ ปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ประเทศชาติใดที่มีทรัพยากร พร้อมไปด้วยศักยภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจและสติปัญญาแล้วสังคมนั้นประเทศนั้นถือได้ว่าเป็นประเทศที่ พัฒนาแล้ว เป็น ผลทำให้ประชากรของประเทศได้รับความสุข ความสำเร็จในชีวิตโดยทั่วหน้ากัน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะพัฒนานักเรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และเป็นคนไทยยุคใหม่ที่มีความ สมบูรณ์แบบทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนมีจิตสาธารณะเพื่อสังคม นอกจากนี้ระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนภายในสถานศึกษายังเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จะดำเนินงาน ดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีชั้นตอน วิธีการ และเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน มีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากร หลักในการดำเนินงานดังกล่าว โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2561 : 1)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอนจำแนกตาม ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม บ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามหลักการของคู่มือการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พ.ศ. 2546 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบ 5 ด้าน และผู้วิจัยเพิ่มปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเข้ามา เพราะในทางปฏิบัติการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะได้ผลต้องมีปัจจัยต่างๆ เช่น การทำความรู้จักผู้ปกครองและคนสำคัญในชุมชน การนำศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการละลายพฤติกรรมของนักเรียน กิจกรรมที่แสดงความสามารถในเชิงความคิดสร้างสรรค์ กิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตสำนึกที่ดี และการดำเนินชีวิตตามหลักการเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น เข้ามาเสริมเพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น ดังนั้นการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงประกอบไปด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2. การคัดกรองนักเรียน 3. การส่งเสริมนักเรียน 4. การป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน 5. การส่งต่อนักเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนจำนวน 9 โรงเรียน รวม ประชากรทั้งสิ้น 100 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 80 คน โดยกำหนดจากตารางของเครืจี่ซึ่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

- ระดับการศึกษา ได้แก่ (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่าปริญญาตรี
- ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ (1) น้อยกว่า 5 ปี (2)ระหว่าง 5 – 10 ปี (3)มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
2. การคัดกรองนักเรียน
3. การส่งเสริมนักเรียน
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน
5. การส่งต่อนักเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับสอบถามการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน เพื่อใช้สอบถามผู้ให้ข้อมูลหรือกลุ่มตัวอย่าง เนื้อหาแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของครูโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยให้ผู้ตอบเลือกทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับ ความเป็นจริง

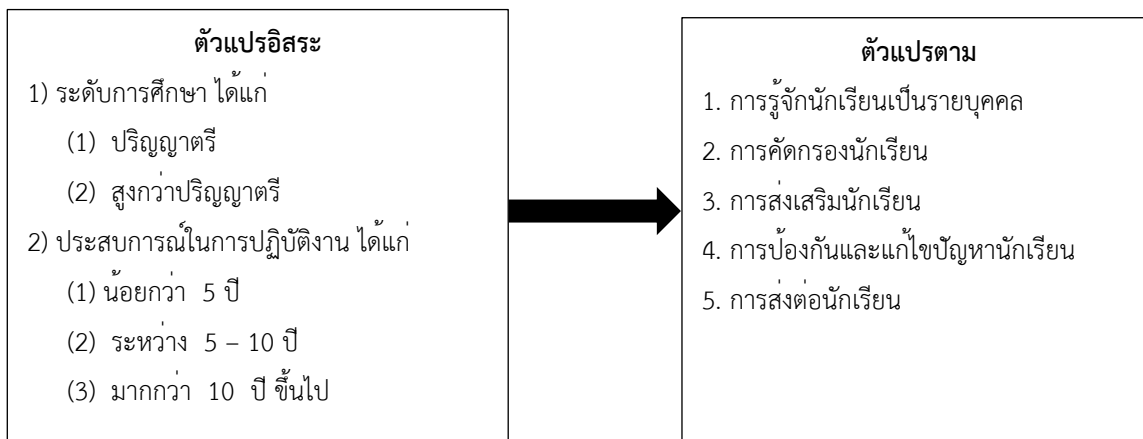
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - การแจกแจงความถี่ (Frequency)
 - ร้อยละ (Percentage)
 - ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X})
 - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
 - การทดสอบค่าที (t-test of Independent Samples)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามหลักคู่มือการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พ.ศ. 2546 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนอำเภอบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด

2. การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พบว่าการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารดำเนินการให้ครูศึกษาข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลายและผู้บริหารดำเนินการให้มีการ ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญในการดำเนินงานจัดทำข้อมูลเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน พบว่า การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน พบว่า การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน พบว่า การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการส่งต่อนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม รายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 เปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลพบว่า ควรมีการบันทึกประวัติและพฤติกรรมนักเรียนเป็นรายบุคคล
2. ด้านการคัดกรองนักเรียนพบว่า ควรมีการคัดกรองนักเรียนอย่างละเอียดตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่วางไว้ และควรทำอย่างสม่ำเสมอ ทำอย่างต่อเนื่อง และควรมีการทำข้อมูลการคัดกรองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอด้วย
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน พบว่าควรมีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียนตามความถนัดและความต้องการของนักเรียนทุกคน
4. ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหาพบว่า ควรมีการแนะแนวและพูดคุยกับนักเรียนบ่อย ๆ เพื่อให้ได้ทราบถึงปัญหาเพื่อหาวิธีป้องกันและการแก้ไขที่เป็นระบบ
5. ด้านการส่งต่อนักเรียนพบว่าควรมีการส่งต่อนักเรียนที่เป็นระบบและคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนให้มากที่สุด

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ ดังนี้

1. การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา รองลงมาคือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ซึ่งเป็นไปตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งจัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งนักเรียนทุกคนจะต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือ พิทักษ์ปกป้อง ค้ำครองอย่างรอบด้านด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง เหมาะสมและทันการณ์ และได้รับการพัฒนาในทุกมิติเพื่อให้เป็นคนดีมีความสุขและปลอดภัยในสภาพสังคมปัจจุบันของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2561:

1) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547: 17-25) กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและให้ความสำคัญในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จจึงควรมีบทบาทหน้าที่และแนวทางในการดำเนินงาน ได้แก่ การบริหารจัดการให้มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่ากระบวนการดำเนินงานจำเป็นต้องการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอนพร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน ใคร่มีครูที่ปรึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาร่วมกันเข้าไปแก้ไขปัญหาของผู้เรียนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีการพัฒนาตนเองแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล เทียงดี (2563: 41) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือจำนวนป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน รองลงมาคือ ด้านการส่งต่อนักเรียนและด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนและยังสอดคล้องกับวิจัยของ สุธิดา พงษ์สวัสดิ์ (2561:304-314) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน

2) การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียนโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรารุณี เหล่าจินดา (2559 : 125) ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการป้องกันและการแก้ไขปัญหาของนักเรียนนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนต้องให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกันแต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหานั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความดูแลและใส่ใจอย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือ ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา โดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนจึงเป็นภาระงานที่ยิ่งใหญ่และมีคุณค่าอย่างมากในการพัฒนาให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

3) การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการส่งต่อนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรดา มลิลลา (2564: 31-41) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการส่งต่อนักเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บางกรณีที่ปัญหาความยากต่อการช่วยเหลือ หรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ก็ควรดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไป เพื่อปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้องและรวดเร็วขึ้น หากปล่อยให้ปัญหาลุกลามกลายเป็นปัญหาใหญ่โตจนยากต่อการแก้ไข

4) การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยภาพรวมและรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิดา พงษ์สวัสดิ์ (2561: 304-314) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันเป็นพื้นฐานตามความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกันหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบ ทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้นการรู้ข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียนซึ่งเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการป้องกันและการแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

5) การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล เทียงดี (2563 : 41) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการคัดกรองนักเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การคัดกรองนักเรียนเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลแล้วนำผลที่ได้มาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรองที่สถานศึกษาได้กำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความรุนแรงหรือความถี่ของปัญหา โดยในการดำเนินการคัดกรองนักเรียนของสถานศึกษาต้องมีการประชุมครู กำหนดเกณฑ์การคัดกรองเพื่อจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกันให้เป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

6) การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี เติยอ่อน (2558 : 74-76) ศึกษาเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว(สาครกิจโกศลพบว่าการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว(สาครกิจโกศล) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้นักเรียนทุกคนที่อยู่ในความดูแลของครูที่ปรึกษาไม่ว่าจะเป็นนักเรียนกลุ่มปกติหรือกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหาให้มีคุณภาพมากขึ้น มีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา กลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติและมีคุณภาพตามที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวังต่อไป

2. เปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1. ครูผู้สอนที่มีระดับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันประเมินการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลผู้บริหารของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรดำเนินการให้มีการปรับปรุงข้อมูลนักเรียนรายบุคคลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอและควรมีการสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำข้อมูลเป็นรายบุคคล

2. ด้านการคัดกรองนักเรียนผู้บริหารของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรดำเนินการให้มีการจัดระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนในด้านต่าง ๆ และดำเนินการให้มีการแบ่งกลุ่มผู้เรียนอย่างชัดเจน ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา

3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรดำเนินการให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนของครูที่ปรึกษาอย่างต่อเนื่องและดำเนินการให้มีการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล

4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผู้บริหารของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรดำเนินการให้มีการพัฒนาทักษะในการให้คำปรึกษาของครูที่ปรึกษาและดำเนินการให้มีการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนมีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

5. ด้านการส่งต่อผู้เรียน ผู้บริหารของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรดำเนินการให้ครูที่ปรึกษามีความสม่ำเสมอในการติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนและดำเนินการให้มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาและเมื่อเกิดความยากในการช่วยเหลือนักเรียน โดยจะมีการส่งต่อไปยังหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง รวมถึงดำเนินการให้ผู้ปกครองให้ความยินยอมในการส่งต่อผู้เรียนให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ข้อเสนอแนะเพื่อการค้นคว้าวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ปัทมพร วงศ์เนตร. (2555). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1* วิทยานิพนธ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี/เพชรบุรี
- สมหมาย เจริญภูมิ. (2555.) *ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2* . วิทยานิพนธ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี/เพชรบุรี.
- จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์. (2555). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8* . (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประนอม แก้วสวัสดิ์. (2556). *สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วาสนา เชื้อบัณฑิต. (2556) *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 12 ชุมพวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- อรทัย มังคลาด. (2557). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย)
- ปราณี เตยอ่อน. (2558). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว(สาครกิจโกศล)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทัศน์ เอี่ยมแสง. (2558) .*รายงานผลการดำเนินงาน โครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านแม่จูด อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*.
- มลรวี ทิพย์รัตน์. (2558). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรองแก้ว วงษ์สุวรรณ. (2559). *สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- อุษา แซ่เตียว. (2559). *ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พรพัฒน์ ภัคดีโพธิ์. (2560). *การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- ศิริรัตน์ เกตุประทุม. (2560). *การดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไกรสร เข้มทอง. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสทวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- กรรณสพร ผ่องมาศ. (2561). *การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุธิตา พงษ์สวัสดิ์. (2561). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.10(2) : 304-314.
- เทิดศักดิ์ ยะยอง. (2562). *การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านดอยคำ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่โดยใช้กระบวนการบริหารงานวงจรคุณภาพของเดมมิง*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นางสาวธนิดา ศุกรสุนทร. (2562). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเฉลิมพระเกียรติ (พิบูลบำรุง)*. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชพล เทียงดี. (2563). *การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รุ่งนภา สุขสำแดง. (2563). *การศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา)
- กรดา มลิลลา. (2564). *การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. วารสารมหาจุฬานาครธรรม. 8(2) : 31-41.
- นุรมาน พิทักษ์สุขสันต์. (2564). *การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เบญจรงค์ เทียงศรีเกลี้ยง. (2564). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS TOWARDS EXCELLENCE
IN BO THONG SCHOOL GROUP 3 CHONBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สุวนันท์ สืบสำราญ

Suwanan Suebsamran

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master of Education Educational Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: krubeebie107@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา และวิทยฐานะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร จำนวน 146 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 106 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มอย่างง่าย วิธิตำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและวิทยฐานะโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the academic administration of school administrators towards excellence in Bo Thong School Group 3 Chonburi Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare academic administration of school administrators towards excellence in Bo Thong Group 3 School, Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 according to teacher evaluation, classified by level of education and academic standing.

This research was a survey research with a population of 146 people. The sample in this research was 106 teachers of schools in Bo Thong group 3, Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, totaling 106 people, determined by the Krejcie and Morgan Sample Size Chart, and a simple random sampling technique. The research method consisted of 4 steps: (1) studying documents, concepts, theories and relevant research; (2) creating research instrument; (3) collecting data; and (4) analyzing data. Instrument to collect data was a 5-point rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research showed that: (1) the academic administration of school administrators towards excellence in the Bo Thong Group 3 School, Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, overall and aspect was high level; and (2) comparison of academic administration of school administrators towards excellence in Bo Thong Group 3 School, Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level, and academic standing, overall and aspect were not different.

Keywords: Academic Administration, School Administrators, Chonburi Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้สรุปว่าระบบการศึกษาไทยมีผลการพัฒนายังไม่น่าเป็นที่พอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมากและต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย จึงมีความจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษา โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์แผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่กำหนดให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 1-3) ปัจจุบันมีโรงเรียนจำนวนมากที่เป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงและมีคุณภาพ แต่ก็มีโรงเรียนอีกจำนวนหนึ่งที่มีสภาพด้อยกว่า ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการเร่งรัดปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานให้เป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครองและมีเสถียรภาพทางการบริหารการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศเป็นกลไกสำคัญในการบริหารการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม, 2545, 2553, 2562)

จากปัญหาคุณภาพการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาควรพัฒนาในด้านวิชาการให้มากยิ่งขึ้น เพราะงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร สอดคล้องกับ พระวิเชียร ศรีหาบุตร (2557: 53) ที่กล่าวสรุปไว้ว่า สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต้องมีความสนใจ เป้าหมายในการพัฒนาการจัดการศึกษาได้สู่ความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาควรพัฒนาในด้านวิชาการให้มากยิ่งขึ้น เพราะงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา

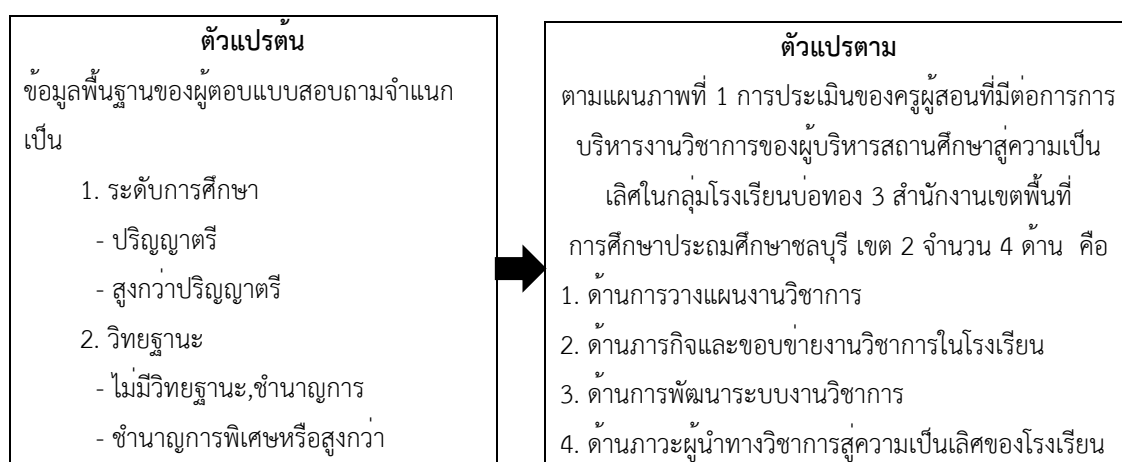
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา และวิทยฐานะ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์สรุปการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากแนวคิดของ Miller (1965) จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย สามารถสรุปตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 146 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนในบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 106 คน ได้มาโดยการเปิดตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ จำนวน 7 ข้อ 2) ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน จำนวน 7 ข้อ 3) ด้านการพัฒนาระบบงานวิชาการ จำนวน 7 ข้อ 4) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน จำนวน 9 ข้อ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าความรู้พื้นฐานหลักการแนวคิดจากเอกสาร ตำรา บทความ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ 2) ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน 3) ด้านการพัฒนาระบบงานวิชาการ 4) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากแนวคิดของ Miller (1965) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert Scale ตามหลักการและวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยเสนอให้คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญแก้ไขและตรวจทานให้สมบูรณ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence : IOC) ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ทุกข้อซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีการของครอนบาร์ค (Cronbach,2004: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.88
6. นำไปจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ไปยื่นให้อำนาจการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แล้วสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 106 ฉบับ ไปให้ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยทำการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางด้านสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา และวิทยฐานะ วิเคราะห์โดยการหาความถี่ และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แล้วแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

ระดับคะแนนเฉลี่ย

ความหมาย

- | | |
|-------------|--|
| 4.51 - 5.00 | การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.51 - 4.50 | การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก |
| 2.51 - 3.50 | การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.51 - 2.50 | การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับน้อย |
| 1.00 - 1.50 | การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ การทดสอบค่าที (t-test)
4. เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ สถิติที่ใช้ การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 106)

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1.	ด้านการวางแผนงานวิชาการ	4.16	0.49	มาก
2.	ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน	4.20	0.76	มาก
3.	ด้านการพัฒนาระบบงานวิชาการ	4.09	0.53	มาก
4.	ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน	4.05	0.67	มาก
	รวม	4.13	0.71	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$) ด้านการวางแผนงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการพัฒนาระบบงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.09$) และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 106)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการวางแผนงานวิชาการ	4.18	0.69	4.12	0.82	0.64	0.62
2	ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน	4.26	0.50	4.19	0.64	0.78	0.54
3	ด้านการพัฒนาระบบงานวิชาการ	4.14	0.64	4.05	0.74	1.26	0.07
4	ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน	4.09	0.70	4.02	0.61	0.82	0.56
รวม		4.16	0.64	4.09	0.62	0.96	0.58

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 106)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	ไม่มีวิทยฐานะ , ชำนาญการ		ชำนาญการพิเศษ หรือสูงกว่า		t	P
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการวางแผนงานวิชาการ	4.18	0.82	4.13	0.87	0.12	0.81
2	ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน	4.25	0.64	4.15	0.78	1.61	0.07
3	ด้านการพัฒนาระบบงานวิชาการ	4.15	0.74	4.05	0.72	1.52	0.06
4	ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน	4.10	0.61	4.01	0.61	1.03	0.08
รวม		4.17	0.67	4.08	0.62	1.63	0.09

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะต่างกันประเมินการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

มีบางประเด็นเพื่อให้ความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบงานวิชาการ และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน แสดงว่าโดยภาพรวมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน และสามารถที่จะบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไปสู่ความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้านนั้น แสดงว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และตรงตามหลักสูตรตัวชี้วัด จึงทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถนำไปสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะต่างกันประเมินการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน แสดงว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็น

เลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่ไม่มีวิทยฐานะหรือวิทยฐานะชำนาญการ และชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า มีความตั้งใจในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนเหมือนกัน ซึ่งครูที่ผ่านการประเมินวิทยฐานะชำนาญการ และชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่ามีความทุ่มเท กาลังกาย กาลังใจ ในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมือนกัน จึงทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน หน่วยงานต้นสังกัด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากผลการวิจัยที่ค้นพบจะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้แก่ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการพัฒนาระบบงานวิชาการ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการวางแผนคุณภาพการศึกษาในการบริหารงานวิชาการที่เกิดประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีการวางแผนคุณภาพการศึกษาในการบริหารงานวิชาการที่เกิดประสิทธิภาพโดยให้มีโครงสร้างการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนการจัดวางตัวบุคคล ยึดหลักความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

2. ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาในด้านการบริหารงานวิชาการ

3. ด้านการพัฒนาระบบงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการติดตามประเมินผลการบริหารงานวิชาการเพื่อนำผลการติดตามมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาและต่อยอดเพื่อมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

4. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ผู้บริหารควรมีความรอบรู้ มีความแม่นยำในกฎระเบียบของการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรจะต้องมีความรอบรู้ มีความแม่นยำในกฎระเบียบในการบริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการเพราะเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่ค้นพบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการในทุกๆด้าน เท่าๆกัน เพื่อประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนตามสถานการณ์ให้เกิดคุณภาพสูงสุด ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยองค์ประกอบต่างๆของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อจะได้ข้อมูลในเชิงลึก

2. ควรมีการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กับโรงเรียนอื่นที่มีขนาดโรงเรียนอยู่ในขนาดเดียวกัน
3. ควรมีการใช้ตัวแปรอื่นในการวิจัยครั้งต่อไป
4. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียน
5. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- พระวิเชียร ศรีหาบุตร. (2557). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในสังคมอนาคต*. วิทยานิพนธ์, หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Miller, Van. (1965). *Administration of American School*. New York : Mc Millan Publishing.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS

UNDER BANGKHAE DISTRICT OFFICE BANGKOK METROPOLITAN

นันทพร อินทร์สว่าง

Nontaporn Insawang

โรงเรียนวัดราชบุรณารุง (งามศิริวิทยาการ)

Watratbumrung School

e-mail: agape.bas@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 470 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูจำนวน 214 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ขั้นตอนการวิจัยมี 4 ขั้นตอน (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และ (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกันในภาพรวมและรายด้าน ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกันไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, สำนักงานเขตบางแค, กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the creative leadership of school administrators under Bang Khae District Office Bangkok Metropolitan; and (2) to compare the creative leadership of school administrators under Bang Khae District Office Bangkok Metropolitan, classified by education level and work experience. The research methodology was a survey research. The population consisted of 470 teachers of schools under Bang Khae District Office Bangkok Metropolitan in the academic year 2022. The sample was 214 teachers, determined by Krejcie and Morgan's table, and stratified random sampling method. The research procedure consisted of 4 steps: (1) studying research problem; (2) research design; (3) data collection and data analysis; and (4) research paper writing. The instrument used for data

collection was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing using independent t-test.

The research findings were found that: (1) the creative leadership of school administrators under Bang Khae District Office Bangkok Metropolitan was at high level in overall; and (2) comparison of the creative leadership of school administrators under Bang Khae District Office Bangkok Metropolitan, classified by education levels of overall and aspect of vision, teamwork, flexibility and adaptability, and creative thinking had a statistically significant difference at .05 level, and classified by teachers' work experience, overall were not different.

Keywords: Creative Leadership, Bang Khae District Office, Bangkok Metropolitan.

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกได้มีการเปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสารสนเทศ (Information age) สังคมในโลกอนาคต แข่งขันกันโดยการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ใช้ความรู้ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้เศรษฐกิจดำเนินไป และใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาสร้างความสามารถในการแข่งขันในยุคของสารสนเทศ จากข้อมูลของสำนักสถิติแรงงานสหรัฐอเมริกา (Bureau of Labor Statistics U.S.) วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์ (2565) กล่าวว่า คนที่มีความรู้และมีทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้นั้นจะประสบผลสำเร็จ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” จะช่วยให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีศักยภาพสูงมีคุณลักษณะที่เหมาะสมสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดี (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2546)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้รับการยอมรับและพัฒนามาจากทฤษฎีลักษณะผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์ซีย์และเบลนด์ชาร์ด (Hersey-Blanchard's Situational Leadership Theory) ที่ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำจะมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ได้ให้ แนวคิดว่าการพัฒนา ผู้นำจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเน้นในด้านการเป็นผู้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งที่แปลกใหม่ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ สโตลและเทมเปอร์เลย์ (Stoll and Temperlay, 2009) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบด้วย การที่มีจินตนาการ การที่มีวิสัยทัศน์ การที่มีความคิดสร้างสรรค์ จัดสภาพแวดล้อมไปในทิศทางเชิงบวกที่มีความยืดหยุ่นและสามารถพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของ กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานให้เกิดการสร้างสรรค และสามารถประสานคนอื่น ๆ ที่มีความคิดเห็นตรงกันและไม่ตรงกันให้ทำงานร่วมกัน และสร้าง แรงจูงใจ นำไปสู่แนวคิดที่สนับสนุนความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์ได้

โรงเรียนในสังกัดสำนักเขตบางแค ตั้งอยู่อยู่ใน 4 แขวง คือ แขวงบางไผ่ แขวงบางแคเหนือ แขวงบางแค และ แขวงหลักสอง มีจำนวนทั้งหมด 12 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 8,502 คน ข้าราชการครูจำนวน 470 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 22 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา 12 คน (สำนักเขตบางแค, 2565) การบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางแค ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญใน

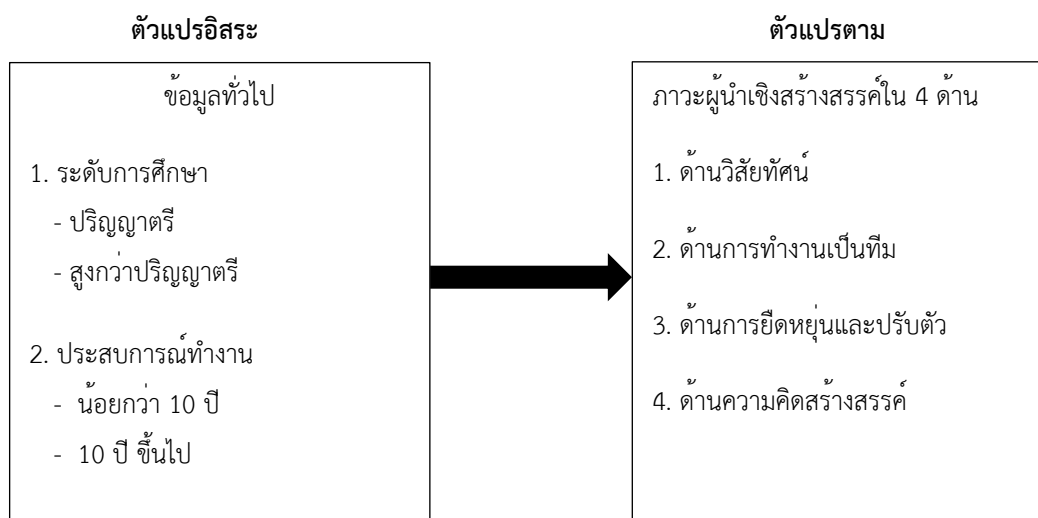
การบริหารในสถานศึกษาและเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์ วางแผน ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนบรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ตามเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการต่อไป โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางแค มีการกำหนดเป้าหมายไปสู่อนาคตที่ควรจะเป็นของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา และดำเนินงานตามขั้นตอนในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถ สื่อสารเป้าหมายกับบุคลากรและสามารถ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น อีกทั้งยังสร้างวัฒนธรรมในองค์กรและ ค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกัน รวมถึงร่วมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีทักษะการประสานงาน ในการติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ภายในสถานศึกษา และเปิดโอกาสอย่างอิสระให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น เพื่อให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลและเป็นไปตามนโยบาย ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางแคแสดง ความสามารถในการปรับตัวกิจกรรมตามสถานการณ์ในสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนความคิดเมื่อได้ข้อมูล ใหม่ มีความสามารถในการคิดนอกกรอบเพื่อแสวงหาความรู้ อีกทั้งยังส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นกันเอง โดยการเปิดโอกาส ให้บุคลากรสามารถได้เข้าพบ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและความเข้าใจอันดีต่อกัน ด้านความคิดสร้างสรรค์ได้จัดให้มีการวางแผนการคิดที่เป็นระบบในการปฏิบัติงานและมีความกระตือรือร้น มีความคล่องแคล่วในการคิด สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆ ด้วยความรอบคอบและถูกต้อง และยังคงมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ในการริเริ่มสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เป็น ประโยชน์แก่สถานศึกษา

จากความสำเร็จดังที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของ Stoll and Temperlay (2009) ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านความคิดสร้างสรรค์

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย

1. ระดับการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ทำงาน
 - น้อยกว่า 10 ปี
 - 10 ปี ขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางแค ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 12 โรงเรียน มีครูทั้งหมด 470 คน (สังกัดสำนักงานเขตบางแค, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 214 คน ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้โรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มแล้วทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2565 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2566 เป็นระยะเวลา 4 เดือน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา
- ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางแค ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ
 1. ด้านวิสัยทัศน์
 2. ด้านการทำงานเป็นทีม
 3. ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว
 4. ด้านความคิดสร้างสรรค์

มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ซึ่งสรุปผลวิจัยได้ ดังนี้

1. ครูที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 214 คน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 ส่วนในด้านประสบการณ์ทำงาน มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 54.67 และมีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 45.33

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

(1) ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดเป้าหมายไปสู่อนาคตที่ควรจะเป็นของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษาและดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ และ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารเป้าหมายกับบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น สำหรับข้อที่เหลือ อยู่ในระดับมากที่สุด

(2) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามความถนัดและสนับสนุนให้แสดงความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ในองค์กร สำหรับข้อที่เหลือ อยู่ในระดับมาก

(3) ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุกำหนดทางเลือกอย่างเหมาะสม เมื่อเกิดปัญหาการบริหาร และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม สำหรับข้อที่เหลือ อยู่ในระดับมาก

(4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบในการแสวงหาความรู้อย่างสร้างสรรค์ สำหรับข้อที่เหลือ อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สรุปได้ดังนี้

(1) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน การประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ในด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

(2) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ในด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการสรุปผลวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในสถานศึกษาและส่งเสริมผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ในวัฒนธรรมองค์กร มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และใช้สติปัญญา และทักษะทางการบริหารในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีการวางแผนการคิดอย่างเป็นระบบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพและมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้มีการจัดระบบการบริหารงานเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน มีการวางแผนและวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนบรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มองการณ์ไกล สามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถสื่อสารเป้าหมายกับบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุกำหนดทางเลือกอย่างเหมาะสม เมื่อเกิดปัญหาการบริหารสามารถปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ Stoll and Temperley (2009) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมี ปฏิกริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ ในสถานการณ์ต่างๆ ที่มีความกดดันและความท้าทาย ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านความคิดสร้างสรรค์

ส่วนผลการวิจัยพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพและมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น และได้มีการจัดระบบการบริหารงานเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน มีการวางแผนและวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนบรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มองการณ์ไกล สามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถสื่อสารเป้าหมายกับบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีการกำหนดเป้าหมายไปสู่อนาคตที่ควรจะเป็นของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษาและดำเนินงานตาม

ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย ศรีทอง (2564) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบ มาตรการส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติบรรยาย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าทีความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง, ด้านการมีวิสัยทัศน์, ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์, ด้านการทำงานร่วมกันนี้เป็นทีม การทดสอบการเปรียบเทียบลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน ทางด้านจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามความถนัดและสนับสนุนให้แสดงความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ในองค์กร และสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการปฏิบัติสัมฤทธิ์ผลตามนโยบาย และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชร อินทาบัจ (2563) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า การมีคุณธรรม ความโปร่งใส ตรวจสอบข้อมูลได้ 2) ด้านความยืดหยุ่น พบว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเอง 3) ด้านจินตนาการพบว่า การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่และมีกิจกรรมภายในที่สร้างสรรค์ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา พบว่า การบริหารจัดการ การศึกษาที่มีคุณภาพ การมีเป้าหมายสำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพได้ 5) ด้านความท้าทาย พบว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและผูกพันของ บุคลากรให้เกิดความรู้สึกร่วมกันทำงานในระยะยาว เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และการสร้างมนุษยสัมพันธ์เกิดความร่วมแรงร่วมใจ

3. ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุกำหนดทางเลือกอย่างเหมาะสม เมื่อเกิดปัญหาการบริหาร อีกทั้งยังมีความสามารถในการปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม และได้มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นกันเอง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าพบ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ผู้บริหารสถานศึกษายังได้มอบหมายการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ตามลักษณะงานและประสบการณ์ของบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม และยังมีส่งเสริมให้

บุคลากรแสดงความจริงใจและ เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค และ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการปรับเปลี่ยนความคิดอย่างเหมาะสม เมื่อมีข้อมูลใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัทธกมล รุ่งสว่าง (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลแพรกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในตำบลแพรกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 2.1) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 2.2) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว ไม่พบความแตกต่าง

4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ เป็นประโยชน์ในสถานศึกษาและส่งเสริมผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีการส่งเสริม ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ในวัฒนธรรมองค์กร อีกทั้งยังแสดงความกระตือรือร้น ความคล่องแคล่วในการคิดและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และใช้สติปัญญาและทักษะทางการบริหารในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีการวางแผนการคิดอย่างเป็นระบบในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีมีความคิดนอกกรอบในการแสวงหาความรู้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564) ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ 2) ผลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน นั้นแสดงว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีผลต่อการประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน นั้นแสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ไม่ส่งผลต่อการประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่เป็นไป

ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ปักกระโถ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดเป้าหมายสถานศึกษาไปสู่อนาคต โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา และดำเนินงานตามขั้นตอนในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และสามารถสื่อสารเป้าหมายที่ควรจะเป็นในอนาคตของสถานศึกษากับบุคลากรและสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย

2. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานร่วมกัน รวมถึงร่วมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีทักษะการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

3. ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปรับพฤติกรรมตามสถานการณ์ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ใช้ความสามารถในการคิดนอกกรอบเพื่อแสวงหาความรู้ และปรับเปลี่ยนความคิดเมื่อได้ข้อมูลใหม่ ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นกันเอง โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถได้เข้าพบ

4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรวางแผนการคิดอย่างเป็นระบบในการปฏิบัติงาน มีความคล่องแคล่ว และความกระตือรือร้น ในการคิดและสามารถแก้ปัญหาด้วยการตัดสินใจอย่างถูกต้องและรอบคอบ อีกทั้งยังมีความริเริ่มทางความคิดที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา

ข้อเสนอในการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร และนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการศึกษาภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.จำกัด.

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อีริสสัน พับลิชเชอร์ จำกัด.

ฉัตรชัย ศรีทอง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1.

- วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2564. 249-261.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *โรงเรียน : การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ์. สำนักเขตบางแค. (2565). *ข้อมูลโรงเรียนสำนักงานเขตบางแค*. www.portal.Bangkok.go.th
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์ ประสารมิตร.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. 1982. *Management of organizational*
- Stoll, L. & Temperley, J. (2009). “*Creative Leadership Learning Project: an enquiry project for senior leadership teams and local authority officers in South Gloucestershire: final report.*”
Creating Capacity for Learning and South Gloucestershire LA.

**ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SCHOOL PERSONNEL
UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

ณัฐนันท์ เศวตพงศ์
Natthanan Sawetapong
โรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม
Bankrathumlom School
e-mail: 1609fon@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรจำนวน 1,296 คน คือ บุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 297 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to investigate the organizational commitment of school personnel under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 ;and (2) to compare the organizational commitment of school personnel under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 classified by school size.

The research was a survey research. The population of the research was 1,296 school personnel under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2022. The sample consisted of 297 school personnel under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2. Data was collected through the 5-point rating scale questionnaire. The statistic for analyzed data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and one way ANOVA of variance.

Major findings; (1) the under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2, in overall and aspects were at the highest level; and (2) comparison of under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2, classified by size of school, overall was different with statistic significant at .05 level.

Keywords: Organizational Commitment, Personnel, Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

ความมุ่งหมายของการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งให้เห็นว่าการศึกษานับเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติ เป็นภารกิจที่ทุกคนทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ต้องมีการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วยเช่นกัน บุคลากรครูหรือข้าราชการครูจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สเตียร์ (Steers. 1977: 48 – 57) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะสามารถใช้นายอัตรการเข้าและออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและยังสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ หอยนกกง (2556: 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น สิ่งที่องค์กรหรือสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ การทำอะไรให้สามารถสรรหาบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพมาร่วมพัฒนาองค์กร และเมื่อได้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นทั้งกำลังกายและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันในองค์กรอย่างยั่งยืนและไม่ต้องสูญเสียบุคลากรไป

ปัจจุบันทั่วโลกให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชาติ ทำให้ประเทศชาติยั่งยืนอยู่ได้ การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา “คน” ให้มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ทั้งนี้ การจัดระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเพื่อเป็นกำลังของประเทศชาติ โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในมุมมองของหน่วยงานราชการความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยราชการ คือ การที่บุคลากรในองค์กรได้รับการยกย่องสรรเสริญในการอุทิศตนและพัฒนาองค์กร บุคลากรในหน่วยงานทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ และสิ่งที่ต้องตระหนักอยู่เสมอคือการจงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและพร้อมทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และสามารถปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ ในขณะเดียวกันหากพนักงานขาดความผูกพันกับองค์กรอาจส่งผลให้เกิด

การลาออกจากงานหรือเกิดการเปลี่ยนงาน จึงนับได้ว่าความผูกพันกับองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

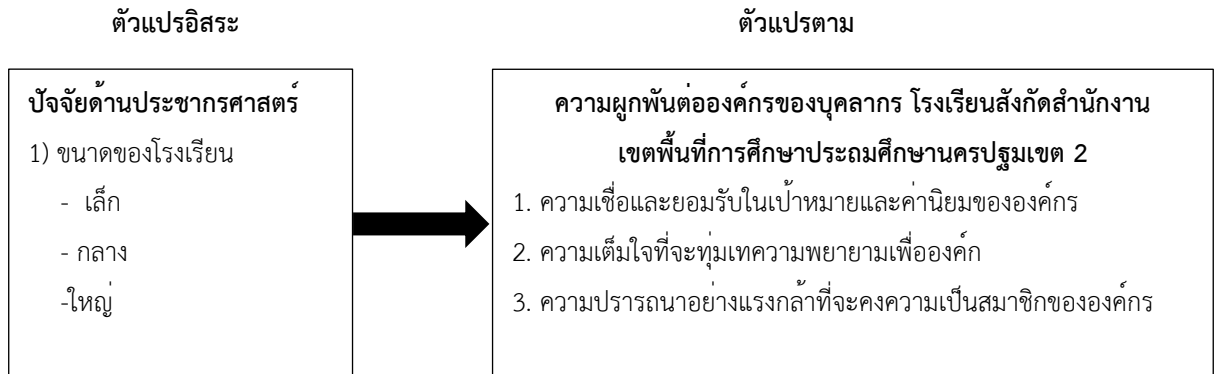
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนครชัยศรี อำเภอสามพราน อำเภอพุทธมณฑล และอำเภอบางเลน มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 120 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 1,298 คน และมีนักเรียนในสังกัดทั้งสิ้นจำนวน 27,783 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. 2565) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานปี (พ.ศ.2563 – 2565) จุดอ่อน (Weakness) พบว่า ครูรุ่นใหม่บางส่วนขาดความมุ่งมั่นในการพัฒนางานในหน้าที่, ขาดแคลนครูตามมาตรฐานวิชาเอกในกลุ่มสาระวิชาหลัก ได้แก่ คณิตศาสตร์ การศึกษาปฐมวัย ประถมศึกษา และภาษาไทย สังคมศึกษา, กระบวนการพัฒนาขาดความตระหนักและไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง และขาดรูปแบบที่หลากหลายทางเลือกในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นทางเลือกครูขาดความยืดหยุ่นครูบางส่วน, ครูมีภาระงานขึ้นนอกจากการจัดการเรียนการสอน เช่น การรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงิน พัสดุ ธุรการ เป็นต้น ส่งผลให้มีครูบางส่วนมีการลาออกหรือย้ายสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดโดยมากเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ครูมีไม่ครบชั้น บางสถานศึกษาไม่มีผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงปัญหาภาระหนี้สินของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. 2563) และจากรายงานข้อมูลอัตราครูผู้สอน ขาด/เกิน ตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษาพบว่าในภาพรวมโรงเรียนในสังกัดมีอัตราขาดจำนวน 121 อัตรา ในบางโรงเรียนมีอัตราขาดคิดเป็นร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. 2565) ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบปัญหาในการทำงานที่มีการแข่งขันของโรงเรียนทำให้ครูเกิดความไม่มั่นคง มีภาระหน้าที่มาก ไม่มีความสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีการแบ่งกลุ่มในการทำงาน การขาดความร่วมมือ ในการทำงานซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ทำให้การทำงานร่วมกันเกิดความขัดแย้งในการทำงานได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง และขาดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในกลุ่ม ทำให้ผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรและขาดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของครู (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. 2561: 4) ดังนั้น หากหน่วยงานต้องการที่จะรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและความสามารถไว้ก็ควรจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (ตีว หลาบคำ. 2564: 27)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งจะช่วยให้ทราบข้อมูลว่าผลของการวิจัยจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานโรงเรียน โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้มีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการธำรงรักษาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามการประเมินของบุคลากร จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของสตีเยร์ (Steers 1997 : 46) ใน 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่

- 1) ขนาดของโรงเรียน
 - เล็ก
 - กลาง
 - ใหญ่

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 ประกอบด้วย

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 120 โรงเรียน รวมครูจำนวน 1,296 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ของการสุ่มแล้วสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้น

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2565 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2566 เป็นระยะเวลา 4 เดือน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) และลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ผู้วิจัยแบ่งเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (check list) ประกอบด้วยได้แก่

- 1) ระดับการศึกษา
- 2) ขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต โดยข้อคำถามมี 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับซึ่งมีความหมายดังนี้

- ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความผูกพันน้อย
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความผูกพันมาก
- ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยโดยใช้ค่าทางสถิติคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) กำหนดช่วงของการวัดเท่า ๆ กัน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ช่วง} &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ทำวิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความคิดเห็นโดยนำค่าเฉลี่ย (mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551)

- คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

5. ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการโดย นำเครื่องมือวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อตรวจสอบว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมานั้นสามารถวัดได้ครอบคลุมประเด็นเพียงใด เมื่อได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงได้ทำการแก้ไขและพัฒนาเพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีความสอดคล้องภายใน โดยประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการศึกษา แล้วนำความเห็นที่ได้มาคำนวณหาค่า “ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์” (Item-Objective Congruence Index: IOC) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหานี้ หากค่า IOC ที่คำนวณได้ มีค่า อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ให้ถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นจึงนำไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาในแต่ละข้อคำถามมีดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตรจากสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการหาค่า IOC ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ถือว่ามีความตรงอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ผู้วิจัยจึงนำเครื่องมือวิจัยไปทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นต่อไป

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาร์ค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 จึงถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์แล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง (121- 499 คน) จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60

2. บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

2.1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดและสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปัญหาของโรงเรียนเป็นเรื่องที่ครูทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.56) ยินดี และเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.57) มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมเอกลักษณ์ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.57) มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นครูอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.63) และมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนนี้เสมอ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

2.2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ไม่ว่าจะทำงานที่ไหน ๆ ก็สามารถทำงานได้ดี เช่นกัน ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.43) เต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานทำให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) เต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.47) พร้อมทั้งจะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.62) และมีความยินดีและเต็มใจมาปฏิบัติงานหากได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

2.3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดและสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สมัยครั้นที่จะทำงานให้โรงเรียนต่อไปแม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นและมีรายได้ที่สูงกว่า ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.40) มีความคิดว่าโรงเรียนแห่งนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.46) มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นพนักงานปฏิบัติงานกับโรงเรียนนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.59) พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียน ซึ่งได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.70) และมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงและรักษาผลประโยชน์ให้กับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามขนาด พบว่าโรงเรียนที่สังกัดโรงเรียนขนาดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างดังนี้ บุคลากรที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่ที่เหลือไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากโดยส่วนมากบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน

สามารถทำงานกับโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนให้มีคุณค่าของโรงเรียน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนอันเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนสูงสุด และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรนภา กิตติวิภาส พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ สุदारัตน์ สารสว่าง (2562) ได้ทำการศึกษารื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครู ในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูกลุ่มนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยิ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพ์พรรณ คำปา, สุวัฒน์ อัจฉรินนท์ และ เสาวภาคย์ แผลมเพ็ชร (2561) ได้ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนใน อำเภอดุสิตบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอดุสิตบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมของข้าราชการครู มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รวมถึงการศึกษาของ กมลพร ดีประทีป และธีระดา ภิญโญ (2561) ได้ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. บุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่อยู่โรงเรียนในขนาดต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

บุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่อยู่โรงเรียนในขนาดต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันอาจมีประโยชน์ส่วนเพิ่มหรือสวัสดิการที่แตกต่างกันตามไปด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณาจากการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและกลาง ซึ่งโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มักจะได้รับงบประมาณ หรือได้รับความร่วมมือในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้อาจส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ยุพา กิจส่งเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2561) ได้ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอายุ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนที่สังกัดอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ดังนั้น ผู้บริหารและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานบุคคล รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ควรมโนบายหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อนำจุดแข็งของโรงเรียนมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ ซึ่งยังผลให้ในอนาคตโรงเรียนอาจเป็นที่ยอมรับจากสังคมโดยรอบ

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร พบว่า ความยินดีและเต็มใจมาปฏิบัติงานหากได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ดังนั้น ผู้บริหารและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานบุคคล รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ควรมโนบายหรือแนวทางในการเสริมแรงเชิงบวกให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่นอกวันและเวลาราชการ เพื่อประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อโรงเรียน อันนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงและรักษาผลประโยชน์ให้กับโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ดังนั้น ผู้บริหารและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการงานบุคคล รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีนโยบายหรือแนวทางในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียนนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน เนื่องจาก เมื่อครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายแล้ว ครูและบุคลากรจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ ตนเองเป็นหนึ่งในบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จได้

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร ดีประทีป และ ชีระดา ภิญโญ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 17(2), 179-187.
- กัญญา จันทร์จุไร และ คณະ. (2560). *รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน ในภาคใต้*. วารสารเทคโนโลยีภายใต้, 10(2), 9-18.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *หลักสถิติ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เชมจิรา กุลขำ ชีระพงษ์ สมเขาใหญ่ และ กษมา ศรีสุวรรณ. (2565). *การอำนวยการรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้*. วารสารพุทธสังคมนิเวศวิทยาปริทรรศน์, 7(2), 53-68.
- จิรภา อินจันทร์สุข และ ทองหล่อ วงษ์อินทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1).
- จิระพร จันทภาโส. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่จังหวัดสงขลา*. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จุฑากาญจน์ เลหาเดชะ. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี การุณย์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑาทิพย์ หอยนคอง. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง*. ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชญานา วิชชาวนิชนันท์. (2553). *การใช้การให้การปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริงเพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชมบวร เข็นทองกลาง และกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2*. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 9(1), 140-152.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Buchanan, J. M. (1974). Lagged implementation as an element in constitutional strategy. *European Journal of Political Economy*, Elsevier, 10(1), 11-26.
- Dubin, A. J. (2000). *Applying Psychology: Individual Organizational Effectiveness*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Porter, L.W. (1974). *Organizational commitment ,job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*. Journal of Applied Psychology, 59,604.

Mark J. Somer. **Organization Commitment, Turnover and Absenteeism an examination of Direct and International Effects.** Journal of Organization Behavior. 19(1), 45-46.

Barry D. Adams. (1948). **A Model of Organizational Commitment in Staff Nurse (Job Stress).** Dissertation Abstracts International.

**RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS' COMMITMENT
IN ZHENGZHOU CITY UNDER HENAN PROVINCE**

Hao Yifan

Leadership in Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University

Email: 6253100203@bkkthon.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the level of transformational leadership of school administrators in Zhengzhou City under Henan Province; (2) to study the level of teachers' commitment in Zhengzhou City under Henan Province; and (3) to study the relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' commitment in Zhengzhou City under Henan Province.

The research was a survey research. Population was faculty members in Zhengzhou City, totalling 3,005 teachers, the sample size was determined by the Krejcie and Morgan table, obtained by simple random sampling method, totalling 341 teachers. The instruments used for data collection were questionnaire with a five-point rating scale and validation checklist, the statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation, and correlation coefficient.

The research results show that; (1) the level of transformational leadership of school administrators in Zhengzhou City under Henan Province, overall and in each aspect was at high level; (2) the level of teachers' commitment in Zhengzhou City under Henan Province, overall and in each aspect was at high level; and (3) the relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' commitment in Zhengzhou City under Henan Province overall, and in each aspect had high positive relationship. Statistically significant at the .05 level.

Keywords: Transformational Leadership, Administrators, Teachers Commitment, Zhengzhou City, Henan Province

INTRODUCTION

The current world situation is changing rapidly. Advances in science and technology have affected Thailand in many ways. be it politics, economy, education, society and culture. This causes both public and private agencies to adjust their management or organizational structure in accordance with the changing conditions in order to stand and compete with countries around the world in conjunction with globalization. The industrial sector of Thailand has stepped into a high-tech system with a restructuring of the economy. to increase production potential To be able to compete with the international from this intense competition. Many countries have turned their attention to improving the

quality of labor in government, business and industry. Therefore, the need for knowledgeable personnel The ability and skill to use appropriate and efficient control of production technology is therefore at a high level in this situation. The person who plays the most role in leading the organization to achieve its goals is the organization leader (Suthep Pongsriwat, 2001: 257) said that leadership is a key factor for the success of work and organization. Leadership can be built with effort and hard work. This is because if there is no leader or there is only a lack of leadership quality as a component of that agency. will proceed in unison not to be successful

School is an important educational establishment. In order to develop people to be knowledgeable and able to step into the world of change. Competitive potential able to stand firmly and with dignity in the world society on the basis of Thatness Therefore, the school administrators play an important role in improving the quality of learners in accordance with the intention of the National Education Act, B.E. 2542 (1999), amended (No. 2), B.E. 2010 is to enable human beings to learn self-development according to aptitude according to their potential Create learning habits through self-seeking in order to produce quality personnel that meet the overall needs of the country. The management of education at different levels must be in accordance with the law. Educational administrators as leaders in educational management must have knowledge of educational law and educational administration theories. have a plan Projects to improve the quality of education in accordance with the vision, development goals and educational standards. The management methods of each school administrator are different. Therefore, education reform is absolutely necessary. to be in line with the current economic situation by focusing on producing quality personnel to meet the market demands Educational management that must achieve the goal of creating a learning person. learning organization and learning society It is an important element of the development and upgrading of the population to a higher quality of school management in all four areas, namely the environment and the building. for teachers and educational personnel as for the curriculum and teaching and learning management, and for the educational administration system, the administrators have duties and responsibilities in the administration of the educational institution and leading the change in all aspects. which is consistent with the description of (Boonruang Khamkaew, 2006: 2) summarizes the four approaches that lead to transformational leadership in schools: (1) Strategic Leadership (2) Educational Leadership (3) Having the ability to Responsive Leadership (4) Cultural Leadership

Education makes people quality and people are the most valuable resources of the nation. Therefore, education is an important instrument in the development of the country. Because the development of the country in all aspects requires quality manpower. Any country with a population that receives an appropriate and comprehensive education has achieved development in almost all areas (Sermsak Wisalakorn,1991: 168). own able to lead a peaceful life in society and be able to support the development of the country appropriately and in accordance with the changes in all aspects of the country.” and a very important responsibility to develop the quality of youth to be good people. have the ability to be a complete human being and is an important force in the development of the country.

Job satisfaction is an important component of life satisfaction. satisfaction (Smith, 1992: 7 - 9), with job satisfaction having an impact on the physical and mental health and well-being of teachers. Teachers who are job-satisfied are also satisfied with the subject matter are satisfied with their experiences and behaviours. happy to work and show good behavior (Fisher and Locke, 1992: 166 -167; Smith, 1992:12 - 14). Happy to be ready to work for the society as a whole There is an ideology that work is happiness of life The value of people lies in their work. With the realization of the essence of work that makes life worthwhile, contentment, happiness seems to be more valuable than money and material things. With the teacher's job is the job that creates people. develop people for people to develop the nation Teachers will have satisfaction, happiness and pride in their performance. Responsibility, determination, creativity, development of intelligence, knowledge and experience, as well as instilling goodness among students. idealistic teacher and at the heart of a full-fledged teacher will be a teacher with high job satisfaction. Students had higher academic achievement than schools in which teachers had moderate and low job satisfaction. And schools with moderate job satisfaction students had higher learning achievement than schools with low job satisfaction (Sudjai Thongon, 1979: 58 - 59). Aris (Seyfarth, 1991: 154; citing Morris, 1981: 4) compared schools with high job satisfaction to schools with low job satisfaction teachers. Teachers with low job satisfaction reported that teacher efficiency and teacher teaching This is one of the problems in schools where teachers have higher job satisfaction. It is therefore extremely important to assess teacher satisfaction on the job. because it is an indicator of the effectiveness of the school. Teacher satisfaction is derived from the ability of good quality administrators, with the school administrator, who is the head of the school, plays a very important role in improving the quality of education. And teachers who are satisfied with the job will make children happy to learn, thereby improving the quality of school education. Administrators must enhance teacher job satisfaction. to a higher level. From past research studies, it was found that There are many factors of satisfaction with the organization such as personal factors such as age, sex, marital status, educational level. Length of work, importance of work Job characteristics factors include job diversity. independence in working importance of work job feedback work experience including group attitude towards the organization the feeling that the organization can be relied upon feeling that one is important to the organization Expectations that are met by the organization Organizational factors include decentralized management and executive leadership.

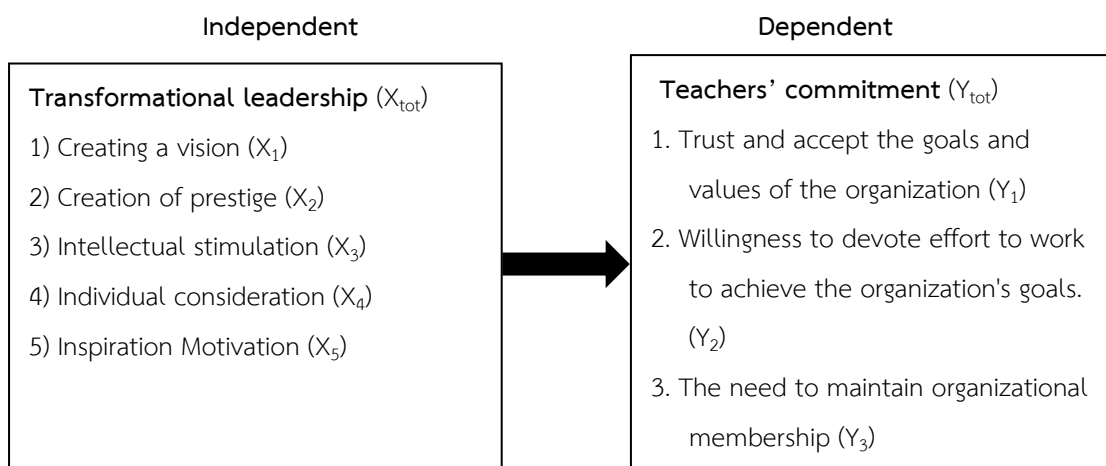
Therefore, the researcher saw the importance of studying the leadership of school administrators in Zhengzhou City under Henan Province, how important it is to the satisfaction of government teachers in Zhengzhou City under Henan Province in order to find out how leadership is. that had a positive correlation with the satisfaction in the performance of government teachers in order to use the research results as a guideline for the relevant agencies to develop and improve the administrators so that the government teachers were satisfied have the commitment to work efficiently as well as being happy and affecting school administration in the future

Research Objectives

1. to study the level of transformational leadership of school administrators in Zhengzhou City under Henan Province.
2. to study the level of teachers' commitment in Zhengzhou City under Henan Province.
3. to study the relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' commitment in Zhengzhou City under Henan Province.

Research Framework

In this research, the researcher used Bass et al. (1985) concept of transformational leadership of school administrators 5 components as follows: 1) creating a vision; 2) creating charisma; 3) intellectual stimulation, 4) individual consideration, for teachers' commitment used concept of Porter's (1974) 3 components as follow: 1) trust and acceptance of the organization's goals and values; 2) willingness to contribute work effort to achieve the goals of the organization; and 3) the need to maintain organizational. It was a research conceptual framework: Fieger 1.



Fieger 1. Conceptual Framework

Methods of conducting research

Population: The population used in this study was 3005 teachers in Zhengzhou City under Henan Province.

Samples: The sample group used in this study consisted of teachers in Zhengzhou City under Henan Province. The samples were assigned according to the tables using Krejcie and Morgan, (1970: 608). A sample of 341 teachers by stratified random sampling method. This was compared by the proportion of the population in each school and by simple random sampling, as in Table 1

Table 1: Population and Sample

Schools in Zhengzhou City	Population	Sample
1. Henan business vocational school	341	39
2. Zhengzhou institute of technology	464	53
3. Zhengzhou art infant normal school	225	26
4. Zhengzhou information technology school	275	31
5. Zhengzhou Polytechnic Vocational College	303	34
6. Yellow River Science and Technology School	193	22
7. Zhengzhou Music and Art Vocational School	234	26
8. Zhengzhou Finance and Economics School	282	32
9. Zhengzhou Electric Engineering School	345	39
10. Zhengzhou Railway Secondary Vocational School	343	39
Total	3005	341

Research Instruments

The instrument used for data collection for this research was a questionnaire divided into 3 parts as follows:

Part 1 A questionnaire about the general information of the for respondents. It has a form of a check list of 4 items.

Part 2 The questionnaire was used to collect teachers about transformational leadership of school administrators according to the perceptions of teachers working in Zhengzhou City under Henan Province. It is a 36-item 5-point rating scale (Likert 1976)

5	means	there is the highest practice
4	means	there is the high of practice
3	means	there is moderate of practice
2	means	there is the low of practice
1	means	there is the lowest practice

Part 3 is a questionnaire on the teachers' commitment in Zhengzhou City under Henan Province. It is a 15-item 5-point rating scale (Likert 1976)

5	means	there is the highest practice
4	means	there is the high of practice
3	means	there is moderate of practice
2	means	there is the low of practice
1	means	there is the lowest practice

Creating Data Collection Instruments

An instrument used to collect data as a questionnaire. The researcher proceeded in the following sequence of steps:

1) Study the concepts, theories, documents, and research related to management behaviours of executives and commitment as a guideline for creating a questionnaire.

2) Create a questionnaire on the transformational leadership of school administrators and teachers' commitment in Zhengzhou City under Henan Province, and present the questionnaire to the advisors with suggestions. and then completely revised it.

3) Create instrument as a questionnaire which is divided into 3 experts to find content validity or consistency between questionnaire-written questions and definitions of operational terms, by using the Index of Item-Objective Congruence: IOC method for each questionnaire that ranges between 0.67 – 1.00.

4) The instrument was try-out on a non-sample population of 30 people to determine the reliability using Cronbach's alpha coefficient formula (Cronbach, 1990) using a packaged program. The confidence value of the Transformational Leadership questionnaire was .85 and the confidence value of the entire Teachers' Commitment questionnaire was .82

5) Editable queries were used to create complete instruments used in research to collect data from the sample group.

Data analysis

The researcher used the collected questionnaires to perform the following statistical procedures for data analysis.

1. Analysis of the general data of the respondents classified by sex, age, educational level, and work experience using frequency, and percentages.

2. Transformational leadership of school administrators in Zhengzhou City under Henan Province were analyzed by mean, and Standard Deviations, and gave the meaning of the score according to Bass's (1993) approach as follows:

4.50-5.00 means Transformational leadership of school administrators was the highest practice

3.50-4.49 means Transformational leadership of school administrators was the high practice

2.50-3.49 means Transformational leadership of school administrators was the moderate practice

1.50-2.49 means Transformational leadership of school administrators was the low practice

1.00-2.49 means Transformational leadership of school administrators was the lowest practice

3. Teachers' commitment in Zhengzhou City under Henan Province were analyzed by mean, and Standard Deviations, and gave the meaning of the score according to Bass's (1993) approach as follows:

4.50-5.00 means teachers' commitment was the highest practice

3.50-4.49 means teachers' commitment was the high practice

2.50-3.49 means teachers' commitment was the moderate practice

1.50-2.49 means teachers' commitment was the low practice

1.00-2.49 means teachers' commitment was the lowest practice

4. Analyse the relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' commitment using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient (Cronbach, 1990) by Using the interpretation criteria of Puangrat Taweerat (2001) were as follows:

r is in the range of 0.01 - 0.20 means that there is a low level of correlation

r is in the range of 0.21 - 0.40 means that there is a relatively low correlation

r in the range of 0.41 - 0.60 means that there is a correlation at the moderate level

r is in the range of 0.61 - 0.80 means that there is a relatively high level of correlation

r is in the range of 0.81 - 1.00 means that there is a high level of correlation

Discussion

The research title " Relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' commitment in Zhengzhou City under Henan Province "

1. The transformational leadership of school administrators overall at high level considering in each aspect, overall and in each aspect was at high level. Creating a vision had the highest means, followed by Intellectual stimulation, and Individual consideration had the lowest mean. This may be because the administrators have clearly informed the stakeholders of the future school management vision. Help everyone see and understand their goals in work. Have a good working atmosphere received praise and attention from all executives and colleagues Makes me feel determined to work at this school. Administrators encourage teachers to solve existing problems in new ways. To meet the learning needs of students is an important part. Encourage teachers to develop themselves continually and provide opportunities for teachers to show their knowledge, competence and responsibility according to their potential. Consistent with the research of Nednapa Jetjumnong, (2021) was found that Level of transformational leadership of administrators was at a high level in overall and in each aspect. It was also found that idealized influence or charismatic leadership was at the highest level while inspirational motivation was at the lowest level. Consistent with the research of Nantawat Chongthong, (2015) has studied the transformational leadership of executives in development centers. Young Children belonging to local government organizations, Sriboonruang District Nong Bua Lamphu Province. The transformational leadership of executives in child development centres under the local government organization Sriboonruang District Nongbualamphu Province, as a whole and in each aspect, had behaviours at a high level. Consistent with the research of Robert C. Kelley, (2005) according that of the Department of Educational Administration and Leadership at the University of Nevada has studied the relationship between leadership and the proper setting of the atmosphere for schools studies have shown that leaders in schools need to be aware of the needs of those teachers and education personnel, including the need to provide opportunities for them to express, to be able to fully express their opinions and to express their vision in an empowering manner, lead them to create a good atmosphere in the school in a creative way.

2. The teachers' commitment overall at high level, considering overall and in each expect was at high level. The need to retain the members of the organization had the highest means, followed by Trust and accepting the goals and values of the organization, and Willing to try to complete this task had the lowest mean. May be because school personnel, the sense of belonging, freedom, and the idea that school is their property inspires in the best possible way. Very proud to be working in the school, and willing to work during the holidays without anyone giving orders and intending to work at this school happily until you retire and think that working in this school is very valuable to life, consistent with the research of Grisson and Durick, (1989) studied the factors of work satisfaction and organizational commitment. In a social service organization with a sample of 319 social service organization employees from 22 organizations, the results showed that the factor that best predicted organizational commitment than other factors was leadership, consistent with the research of Elaine, (1989) has studied communication and organizational engagement. The study found that the communication relationship between administrators and teachers' quality of executive communication as well as the communication between the administrators and the teachers has the highest relationship with the commitment to the organization, consistent with the research of Felstad, (1989) studied leadership behaviors and the relationship to trust and organizational commitment of head teachers in Wisconsin. with the sample Study Supervisor and Principal, the results showed that the more empathetic leadership behaviors to their subordinates, the higher the level of organizational engagement. and behaviors of compassionate supervisors can predict engagement. to the headmaster's organization,

3 . The relationship between transformational leadership and teacher commitment in Zhengzhou. Under Henan Province, there was a very high positive correlation with a statistical significance of .05, in descending order of correlation as follows: vision creation inspiration creating prestige consideration of the person and intellectual stimulation, respectively, because Executives with transformational leadership are those whose management can adapt to changes in society. Have a good understanding of work and be a good role model for subordinates Make subordinates happy at work and have the determination to do the work they are responsible for to achieve their goals efficiently. consistent with the research of Colmer, (1996) conducted research on the relationship between headteacher leadership behaviours and work commitment. of teachers by studying from renowned high school teachers who attended the University of North Texas. The results showed that the headmaster showed behavior in the matter of solidarity. sympathy warming caring acknowledging each other's opinions and the greater the need for teachers, the greater the teacher's commitment to work, consistent with the research of Liu Hui & Zhang Liang, (2013) according that In the context of disciplinary innovation in colleges and universities, this paper discusses the effects of transformational leadership, transformational leadership and team innovation climate on team job satisfaction. The research results of 43 innovative teams have shown that transformational leadership has a positive relationship with team innovation climate, and transformational leadership has a negative relationship with team innovation climate; both types of leadership are positively related to team job satisfaction. , the team

innovation atmosphere plays a mediating role in this relationship. The findings reveal the relationship and mode of action between two types of leadership, team innovation climate and team job satisfaction.

Recommendations

Recommendations of research

1. Creating a vision: administrators should encourage teamwork, to allow teachers, and personnel as well as those involved in participating in school activities continuously.

2. Creation of prestige: administrators must build faith to be accepted by the general public, have a friendly relationship with subordinates compassionate Administering work with fairness, honesty, always doing activities with teachers.

3. Intellectual stimulation: Administrators should encourage teachers to apply research to solve problems or development of teaching as well as promoting the use of technology in education management.

4. Individual consideration: Executives promote modern information systems by using technology to develop work. There is a clear step-by-step plan. Empower your colleagues with recognition. Glorify those who do good deeds and achieve their goals.

5. Inspiration Motivation: Executives must encourage and encourage employees to engage and feel part of the organization. for the efficiency and effectiveness of educational establishments such as fair salary consideration

6. Trust and accept the goals and values of the organization: Must have clear goals and plans There are assignments that are suitable for each person's abilities

7. Willingness to devote effort to work to achieve the organization's goals: Teachers have to sacrifice more time for their work and intend to learn new jobs for higher quality work and achieve goals efficiently

8. The need to maintain organizational membership: Teachers must have good ideas and good intentions for the school, work hard, and build a reputation for the general public.

Recommendations for the next research

1. Study the participation of school teachers in Zhengzhou. under Henan Province.

2.To study teacher engagement affecting school effectiveness in Zhengzhou. under Henan Province.

3. Factors affecting teacher engagement in Zhengzhou under Henan Province

Reference

Arun Raktham. (1982). *Modern Theory of Organization: Organization Management*. Bangkok: Thai Wattana Panich Publishing House.

Avorlio, B.J. and others. (1991). "Larding in the 1990s: The four I'd of transformational leadership", Journal of European Industrial Training. 15: 9 - 16.

- Bader, G.E. and O'Malley, J. (1992). "*Transformational leadership in action: An interview with a health care executive*", Nursing Administration Quarterly. 17: 38- 43.
- Bancha Nimprasert. (1999). *Affiliation to Srinakharinwirot University Academic Support Organization*. Master's degree Srinakharinwirot University Prasarnmit.
- Barker, A.M. (1992). *Transformational nursing leadership: A vision for the fether*. New York: National League for Nursing Press.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond exporation*. New York: The Free Press.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through Transformational leadership*. California: Sage Publication.
- Bernard M, & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Buchanan, B. (1974). "*Building organizational commitment: The socialization of managers in Work organization*", Administrative Science Quarterly. 19 (December 1974).
- Glisson, C. and Durick, M. (1988). "*Predictors of job satisfaction and organizational Commitment in human service organization*", Administrative Science Quarterly. 33 (Much 1988): 61-81.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1995). *Behavior in organization: under standing and managing the human side of work*. 5th ed. New Jersey: A Simon and Schuster.
- Gregory, C. S. (1995). "*Creating a vision for nursing unit*", Nursing Management. 26 (January 1995): 38 – 41.
- Holloran, S.D. (1995). "*Mentoring: The experience of nursing service executives*", Journal of Nursing Administration. 23 (February 1993): 49 – 54.
- Honderich. (1995). *The Oxford Companion to Philosophy*. New York: Oxford University Press.
- House, R.j. and Woycke, J. (1994). "*Personality and charisma in the U.S. Presidency: A Psychological theory of leader effectiveness*. Administrative Science Quarterly. 36 (September 1994): 364 - 369.
- Krejcie, R. B, & Mogan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activity*. Journal of Education and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Krongkaew Yusuk. (1994). *Organization behavior*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Srisermphok K. (1990). *Factors Affecting Intention to Resign Organization: A Case Study of Agricultural Cooperatives in Thailand*. Thesis, Master's degree Faculty of Sociology and Anthropology graduate school: Thammasat University.
- Manee Thawornwong. (1993). *Organizational commitment of staff responsible for public health services in the Public Health Service Centre of Bangkok*. Thesis, Department of Public Health Administration Faculty of Public Health graduate school Mahidol University.

- Panida Damapong. (1991). *Development of the Health Universal Leadership Assessment Form of District Public Health, the 6th edition, Wittayapiphon, Ph.D.* Department of Public Health Faculty of Public Health graduate school Mahidol University.
- Pitchuda Wiratpintu. (1993). “*Leadership: The Role of Patient Head*”, Journal of Nursing. 42 (October – December 1993) : 279 – 284
- Puangrat Thaweerat. (2000). *Research Methods in Behavioral Sciences and Social Sciences. 6th edition, Bangkok* : Office of Educational and Psychological Testing Srinakharinwirot University Prasarnmit.
- Puttaradomnoensuk O. (2022). *the transformational leadership of administrators and job motivation of teachers in school under samutsongkram primary educational service area office.* Silpakorn University: Nkornpatom.
- Sheldon, M.E. (1974). “*Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization*”, Administrative Science Quarterly. 16(June 1974): 143 – 150.
- Steers, R.M. (1984.). *Introduction to organizational behavior.* 2nded. Illinois: Scott, Forrsman and Company,
- Taylor, J.T. (1995). “*Identifying the best in nurse executive leadership: Part II*”, Journal of Nursing Administrative. 25 (July – August 1995): 42 - 49.
- The Gallup Organization. (2013). *The state of the global workplace.* Retrieved February 15, 2014, from. <http://www.gallup.com/services/i/178517/state-globalworkplace.aspx>
- The Ken Blanchard Companies. (2019). *From Engagement to Work Passion.* Perspective. Retrieved November 3, 2019, from [https://www.opm.gov/WIKI/uploads/docs/Wiki uploads/docs/Wiki /OPM/training/Blanchard_From_Engagement_to_Work_Passion.pdf](https://www.opm.gov/WIKI/uploads/docs/Wiki%20uploads/docs/Wiki%20/OPM/training/Blanchard_From_Engagement_to_Work_Passion.pdf)
- Thira Thamsatit. (1989). *Engagement to the Education Organization for Specific Executives in Case of Executives at Department Head-Equivalent Levels of the Siam Cement Group.* Master's Thesis Faculty of Political Science Graduate School Thammasat University.

การพัฒนาความสามารถด้านความจำและความคงทนในการจำ โดยใช้กิจกรรม
การเรียนรู้เทคนิคการจำ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า

The Development of Memory and Retention through Mnemonics Technique
for Mattayom 2 of Triam Udom Suksa Nomkloa School

¹งามสิริ อาศิริเลิศสิริ, ²สุเทพ อ่วมเจริญ

¹Ngamsiri Asiralertsiri, ²Sutep Uamcharoen

¹นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹Master's degree student Curriculum and Teaching Faculty of Education Bangkok Thonburi University

²Lecturer in Curriculum and Teaching Education Bangkok Thonburi University

Email: a.ngamsiri @gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความสามารถด้านการจำ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้เทคนิคการจำของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า และ (2) ศึกษาความคงทนของความจำ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้เทคนิคการจำ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น ประชากร นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า รวมทั้งหมดจำนวน 540 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม เป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/4 ของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปีการศึกษา 2563 จำนวน 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยประกอบด้วย (1) แผนการจัดกิจกรรมแนะแนว และ (2) แบบทดสอบความจำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t- test dependent samples)

ผลการวิจัยพบว่า (1) คะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการจำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิคการจำ Mnemonics Technique หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (2) คะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการจำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังจากได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิคการจำ Mnemonics Technique หลังเรียนและเมื่อระยะเวลาหลังเรียนผ่านไป 14 วัน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความสามารถด้านการจำ, ความคงทนในการจำ, เทคนิคการจำ, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า

Abstract

The objective of this research were (1) to study the students' memory abilities before and after the Mnemonics technique activities; and (2) to study the retention of memory after learning the Mnemonics technique for 14 days.

Research methodology was pre-experimental design. The population totaling 540 students. Cluster random sampling was used to select a sample of 34 students of Mattayomsuksa 2/4 at Triam

Udom Suksa Nomklao School in 2020 academic year. The instruments use for data collection were lesson plan and test. The statistic used for data analysis were mean, standard deviation, and t-test.

The research results were to the following conclusions: (1) The average score of memory ability after the Mnemonics technique activities of Mattayomsuksa 2 students higher than before; and (2) The retention was no difference from the 14 days after the study In other words, Mnemonics techniques help students retain their memorization even after 14 days.

Keywords: memory, abilities, retention of memory, Mnemonics Technique

บทนำ

Bloom และคณะ (1956) ได้จำแนกจุดหมายความการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย แต่ละด้านมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน โดยด้านพุทธิพิสัยเป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความสามารถทางสติปัญญา ซึ่งความสามารถทางด้านสติปัญญานี้มีความสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูมได้แบ่งด้านพุทธิพิสัยออกเป็น 6 ระดับ ดังต่อไปนี้ ความจำ ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า จากทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูมนี้จะเห็นได้ว่า การจำเป็นระดับพื้นฐานของการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการนำความรู้จากความจำระยะยาวของคนออกมาเพื่อพัฒนาต่อไปในระดับที่สูงขึ้น (Anderson และ Krathwohl, 2001) หรือความหมายอีกนัยหนึ่ง คือ การจำเปรียบเป็นความสามารถพื้นฐานแรกสุด ที่นักเรียนจะต้องจดจำสิ่งที่เรียนได้ก่อน จึงจะพัฒนาไปสู่ความสามารถด้านสติปัญญา หรือด้านพุทธิพิสัยในขั้นถัดไป ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของนักเรียน

Atkinson and Shiffrin (1968) ความจำที่เกิดขึ้นหลังรับข้อมูลทันทีที่สามารถเสื่อมสลายไปได้จึงทำให้เกิดการลืมในทางกลับกัน ถ้ามีการทบทวนอยู่เป็นประจำ ความทรงจำระยะสั้นสามารถกลายเป็นความจำระยะยาวได้อย่างไรก็ตาม แนวคิดการท่องจำเพื่อให้จดจำข้อมูลได้ของ Atkinson and Shiffrin ถูกโจมตีอย่างมาก เพราะจากการศึกษา พบว่าการท่องจำไม่ได้ช่วยทำให้นักเรียนจดจำได้หรือระลึกได้ (อัสมิน มูลา, 2554) ประเทศต่าง ๆ ใช้วิธีการท่องจำมาอย่างยาวนาน ครูมีหน้าที่สอน นักเรียนมีหน้าที่ทบทวนท่องจำที่ครูสอน ซึ่งผลลัพธ์ของการท่องจำก็เป็นที่น่าประจักษ์แก่แล้วว่าไม่ได้เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากนัก Craik & Lockhart (1972) ได้นำเสนอทฤษฎีใหม่ที่ชื่อว่า ทฤษฎีการจัดกระบวนการตามระดับความลึก (Depth – of – Processing Theory) ที่ให้ความสำคัญไปที่การเข้ารหัสข้อมูล (encoding) โดยการเข้ารหัสที่มีประสิทธิภาพนั้น การเข้ารหัสจะต้องมีความซับซ้อน และมีหลากหลายวิธีการในการเข้ารหัสข้อมูลนั้น ๆ มากกว่าแค่การทบทวนซ้ำ สรุปคือ ระยะเวลาในการทบทวนไม่ได้เป็นตัวชี้วัดว่าจะจำได้ดี แต่การเข้ารหัสข้อมูลโดยมีเทคนิควิธีการที่หลากหลาย มีความซับซ้อนต่างหากที่ช่วยให้จดจำข้อมูลได้ดี ผังข้อมูลลึกลงไปในความทรงจำระยะยาว ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการสนับสนุนจากทฤษฎีประมวลข้อมูลสารสนเทศ (Information Processing Theory) ที่เน้นเรื่องกระบวนการจัดกระทำต่อข้อมูล (processing) ว่าเมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว นักเรียนนำไปจัดกระทำต่ออย่างไร โดยแบ่งขั้นตอนการประมวลข้อมูลสารสนเทศเป็น 3 ขั้นตอนประกอบด้วย (1) ขั้นการเข้ารหัส (Encoding) (2) ขั้นเก็บรหัส (Storage) (3) ขั้นการถอดรหัส (Retrieval) ทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ นำไปสู่การจำแบบที่มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มต้นตั้งแต่การเข้ารหัสข้อมูล (encoding) เหมือนกับทฤษฎีการจัดกระบวนการตามระดับความลึก

เทคนิคการจำ(Mnemonics Technique) เป็นการเข้ารหัสข้อมูลที่มีความซับซ้อน และมีหลากหลายวิธีการในการเข้ารหัสข้อมูลนั้น ๆ ที่ช่วยให้มนุษย์จดจำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ซึ่งเทคนิคการจำช่วยให้นักเรียนจดจำสิ่งที่เรียนรู้ได้ (Recognition) และระลึก (Recall) ได้ดีมากกว่าการท่องจำ (Rehearsal) เพียงอย่างเดียวซึ่งเทคนิคความจำมีหลายรูปแบบ เช่น การสร้างเสียงสัมผัส (Rhymes), เทคนิคการใช้พยัญชนะตัวแรก (Acronym), การสร้างประโยคที่มีความหมาย (Acrostics), เทคนิคหมุด (Peg Word Strategies), เทคนิคโลไซ (Method of Loci), เทคนิคการจำคำสำคัญ (Keyword) และเทคนิคการจินตภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactive Imagery) เป็นต้น ซึ่งการใช้งานของแต่ละวิธีการจะมีความแตกต่างกัน การนำมาใช้สามารถนำมาใช้ร่วมกัน ไม่ได้จำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเท่านั้น เทคนิคการจำรูปแบบต่าง ๆ นี้ ช่วยให้นักเรียนเข้ารหัสข้อมูลที่เรียนมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถเก็บข้อมูลในความทรงจำระยะยาวได้ และสามารถดึงมาใช้ได้เมื่อถึงเวลาที่ต้องการได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

ผู้วิจัยในฐานะผู้สอนรายวิชาแนะแนว ซึ่งเป็นกิจกรรมพัฒนานักเรียนเห็นปัญหาอะไรบ้างเพื่อนำมาพัฒนาความสามารถด้านการจำของนักเรียน โดยนำทฤษฎีการประมวลผลข้อมูล มาจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาความสามารถในการจำและความคงทน ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมแนะแนวด้วยการเรียนรู้เทคนิคการจำ(Mnemonics Technique) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนความคงทนของนักเรียนดีขึ้น ทำให้สนใจที่จะศึกษา การพัฒนาความสามารถด้านความจำและความคงทนในการจำ โดยใช้กิจกรรม การเรียนรู้เทคนิคการจำ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าสอดคล้องกับงานวิจัยของคนอื่นที่ทำวิจัยเรื่องนี้แล้ว (1) ขั้นรู้จัก (2) ขั้นใส่ใจ (3) ขั้นจดจำ (4) ขั้นเข้ารหัส และความจำ (5) ขั้นตอบสนอง หวังว่าการจัดแนะแนวเพื่อพัฒนาความสามารถทางด้านความจำของนักเรียนโดยและใช้กระบวนการดังกล่าวนี้ จะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจำและความคงทนในการจำของนักเรียนได้ และนำไปสู่ความสามารถทางการเรียนของนักเรียนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถด้านการจำ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้เทคนิคการจำ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
2. เพื่อศึกษาความคงทนในการความจำ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้เทคนิคการจำ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. คะแนนความสามารถด้านการจำหลังเรียน (Posttest) สูงกว่าก่อนเรียน(Prestest) โดยใช้กิจกรรมแนะแนวด้วยการเรียนรู้เทคนิคการจำ (Mnemonics Technique)
2. คะแนนความสามารถด้านการจำหลังเรียน (Posttest) และความคงทนในการจำ(หลังเรียน 14 วัน) โดยใช้กิจกรรมแนะแนวด้วยการเรียนรู้เทคนิคการจำ (Mnemonics Technique) แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 12 ห้อง รวมจำนวน 540 คน โดยมีการจัดห้องแบบคละความสามารถ (เก่ง ปานกลาง และอ่อน)

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) จำนวน 1 ห้อง เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา 2/4 จำนวน 34 คน

ระยะเวลาในการทดลอง ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ การจัดกิจกรรมแนะแนว โดยใช้เทคนิคการจำ (Mnemonics Technique)
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่
 - 2.1 ความสามารถด้านการจำ เป็นคะแนนที่วัดได้จากแบบทดสอบความสามารถด้านการจำ
 - 2.2 ความคงทนในการจำ เป็นคะแนนที่วัดได้จากแบบทดสอบความสามารถด้านการจำ เมื่อเวลาผ่านไปแล้ว 14 วัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยการทดลองขั้นต้น (Pre – Experimental Design) แบบแผนการวิจัยแบบหนึ่งกลุ่มเปรียบเทียบก่อน-หลัง (One Group Pretest Posttest Design) (ชูศรี วงศ์รัตน์และองอาจ นัยพัฒน์, 2551)

E T1 X T2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบแผนการทดลอง

E	แทน	กลุ่มทดลอง
X	แทน	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เทคนิคการจำ (Mnemonics Technique)
T1	แทน	การสอบก่อนการทดลอง
T2	แทน	การสอบหลังการทดลอง

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยพัฒนาแผนจัดการกิจกรรมแนะแนวด้วยการจัดการเรียนรู้เทคนิคการจำ (Mnemonics Technique) ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการกิจกรรมแนะแนว โดยศึกษาและวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร และตำรา เกี่ยวกับ แนวทางการจัดการเรียนรู้เทคนิคการจำ (Mnemonics Technique) โดยใช้เทคนิคการจำ (Mnemonics Technique) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นรู้จัก (2) ขั้นใส่ใจ (3) ขั้นจดจำ (4) ขั้นเข้ารหัส และ (5) ขั้นตอบสนอง

2. การพัฒนาแผนจัดการกิจกรรมแนะแนวด้วยการจัดการเรียนรู้เทคนิคการจำ (Mnemonics Technique)

รายละเอียดดังนี้

- 2.1 ศึกษาแผนจัดการกิจกรรมแนะแนวด้วยการจัดการเรียนรู้เทคนิคการจำ (Mnemonics Technique)

- 2.2 เขียนแผนจัดการกิจกรรมแนะแนวด้วยการจัดการกิจกรรมเทคนิคการจำ และข้อสอบคำศัพท์ภาษาไทย จำนวน 2 ชุด ชุดละ 16 คำเพื่อใช้ในการวัดความจำ โดยใช้การทดสอบแบบให้ระลึก (Free recall) เป็นการนึกถึงคำศัพท์ที่ได้ฟังมาแล้ว เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนสามารถจำคำศัพท์นั้นได้จำนวนกี่คำ

- 2.3 นำแผนจัดการกิจกรรมแนะแนวไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแผนจัดการกิจกรรมแนะแนวด้วยการจัดการเรียนรู้เทคนิคการจำ (Mnemonics Technique) ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าเป็นแผนจัดการกิจกรรมแนะแนวด้วยการเรียนรู้เทคนิคการจำ (Mnemonics Technique) หรือให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ใช่ แผนจัดการกิจกรรมแนะแนวด้วยการจัดการเรียนรู้เทคนิคการจำ (Mnemonics Technique) และให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจ นำคะแนนที่ได้คำนวณได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00

2.4 ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.5 นำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/4 จำนวน 34 คน โดยจัดกิจกรรมแนะแนวด้วยการจัดการเรียนรู้เทคนิคการจำ (Mnemonics Technique) จำนวน 4 สัปดาห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยมี 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ชี้แจงและอธิบาย เพื่อทำความเข้าใจให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ของการทำงานวิจัยในครั้งนี้โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคช่วยจำ (Mnemonics Technique) ร่วมกับคำศัพท์ภาษาไทยเพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ

2. ทดสอบก่อนเรียน ให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบวัดความจำคำศัพท์ภาษาไทยก่อนการเรียน โดยคำศัพท์มีจำนวน 16 คำ การทดสอบใช้เวลา 15 นาทีและตรวจคะแนนแบบทดสอบคำศัพท์ก่อนเรียนแล้วบันทึกคะแนนของแต่ละคน

การทดสอบก่อนเรียน (Pretest) ครูให้นักเรียนฟังคำศัพท์ภาษาไทยจากครูผู้สอนทั้งหมด 16 คำ หลังจากนั้นให้นักเรียนเขียนคำศัพท์ภาษาไทยที่ได้ฟังจำนวน 16 คำ นำมาเขียนเรียงคำศัพท์ตามลำดับให้ถูกต้องเป็นเวลา 15 นาที แล้วครูผู้สอนตรวจนับคะแนนและบันทึกผลคะแนนของแต่ละคน

แบบทดสอบคำศัพท์ภาษาไทยชุดที่ 1	
1. เสาชิง	9. รองเท้านักเรียน
2. เสาชิงช้า	10. สีส้ม
3. หลังคาบ้าน	11. เสไฟฟ้า
4. สนามฟุตบอล	12. นาฬิกา
5. วันพืชมงคล	13. ผี
6. ภูเขา	14. หัวใจ
7. ขนมห่าน	15. ดวงจันทร์
8. โต๊ะเรียน	16. ลีดเตอร์รี่

3. ใช้แผนการจัดกิจกรรมแนะแนว กับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1 ห้อง จำนวน 34 คน โดยใช้เทคนิคการจำ (Mnemonics Technique) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/4 ใช้การจัดกิจกรรมโดยใช้เทคนิคช่วยจำร่วมกับคำศัพท์ภาษาไทย การใช้เทคนิคการจำเป็นการเชื่อมโยงจินตนาการ เช่น ตัวเลข 2 สามารถจินตนาการได้เป็น งาช้างเพราะมันโค้ง ๆ ส่วนบางคนนักเรียนอาจคิดว่ามันมีงา 2 อัน เป็นต้น โดยมีครูผู้สอน (ผู้วิจัย) เป็นผู้คอยให้คำแนะนำและที่ปรึกษาในชั้นเรียนเมื่อนักเรียนมีปัญหา ระยะเวลาในการทดลองคือในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 คาบ คาบละ 50 นาที โดยไม่รวมระยะเวลาการทำแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

4. ทดสอบหลังเรียน ให้นักเรียนทำแบบทดสอบวัดความจำคำศัพท์ภาษาไทยหลังการเรียนด้วยการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคช่วยจำร่วมกับคำศัพท์ภาษาไทยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งเป็นแบบทดสอบคำศัพท์คนละชุดกับชุดคำศัพท์ก่อนเรียน

โดยมีคำศัพท์จำนวน 16 คำ การทดสอบใช้เวลา 15 นาทีและตรวจคะแนนแบบทดสอบคำศัพท์หลังเรียน แล้วบันทึกคะแนนของแต่ละคน และนำผลไปวิเคราะห์

การทดสอบหลังเรียน (Posttest) ครูผู้สอนจะทำการทดสอบความจำโดยให้นักเรียนเขียนเรียงตามลำดับเลข 1-16 เตรียมรอไว้โดยใช้ชุดคำศัพท์ภาษาไทยชุดที่ 2 ซึ่งเป็นคำศัพท์ใหม่ทั้งหมด จำนวน 16 คำ โดยจะให้นักเรียนฟังคำศัพท์จากครูผู้สอนทั้งหมด 16 คำจนครบ หลังจากนั้นครูผู้สอนให้นักเรียนเขียนคำศัพท์ภาษาไทยที่ได้ฟัง จำนวน 16 คำนำมาเขียนเรียงคำศัพท์ตามลำดับให้ถูกต้องเป็นเวลา 15 นาที แล้วครูผู้สอนตรวจนับคะแนนและบันทึกผลคะแนนของแต่ละคน

แบบทดสอบคำศัพท์ภาษาไทยชุดที่ 2	
1. ต้นไม้	9. แมว
2. นก	10. ถุงมือ
3. พีระมิด	11. ตะเกียบ
4. รถยนต์	12. ไข่ไก่
5. ปลาตาว	13. ไม้กางเขน
6. ปืนฉีดน้ำ	14. ดอกกุหลาบ
7. ปิมน้ำมัน	15. ขนมไทย
8. ตุ๊กตาหิมะ	16. การไหว้ครู

5. การทดสอบความคงทนในการจำ หลังจากการทดสอบหลังเรียนเป็นระยะเวลา 14 วัน ครู(ผู้วิจัย)จะทดสอบการวัดซ้ำเป็นการวัดความคงทนเพื่อตรวจสอบนักเรียนว่าสามารถจำคำศัพท์ ภาษาไทย จำนวน 16 คำหรือไม่ โดยให้นักเรียนเขียนเรียงตามลำดับเลข 1-16 เตรียมรอไว้โดยใช้ชุดคำศัพท์ภาษาไทยชุดที่ 2

แบบทดสอบคำศัพท์ภาษาไทยชุดที่ 2	
1. ต้นไม้	9. แมว
2. นก	10. ถุงมือ
3. พีระมิด	11. ตะเกียบ
4. รถยนต์	12. ไข่ไก่
5. ปลาตาว	13. ไม้กางเขน
6. ปืนฉีดน้ำ	14. ดอกกุหลาบ
7. ปิมน้ำมัน	15. ขนมไทย
8. ตุ๊กตาหิมะ	16. การไหว้ครู

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถด้านการจำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า มีค่าเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 9.57 และค่าเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 14.19 และผลการเปรียบเทียบ คะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการจำของกลุ่มตัวอย่างหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ความคงทนในการจำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า มีค่าเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 14.19 และค่าเฉลี่ยหลังเรียน 14 วัน เท่ากับ 13.14 และผลการเปรียบเทียบ คะแนนเฉลี่ยความสามารถในการจำของกลุ่มตัวอย่างหลังเรียนกับความสามารถในการจำหลังเรียน 14 วัน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย ความสามารถด้านการจำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า มีค่าเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 9.57 และค่าเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 14.19 และผลการเปรียบเทียบ คะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการจำของหลังเรียนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ผลการใช้ทฤษฎีกระบวนการประมวลสารสนเทศเพื่อพัฒนาความสามารถในการจำและความคงทนในการจำ พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการจำหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สืบเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยรูปแบบการสอนตามทฤษฎีกระบวนการประมวลข้อมูลขึ้นนั้น โดยในขั้นที่ 1 ขั้นรู้จัก มุ่งกระตุ้นความสนใจเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับกิจกรรมการเรียนการสอนในขั้นต่อไป มีการใช้คำถาม ใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ Chanruang (2006 :75) ที่ว่า การจัดการสอนนั้นครูก่อนที่จะให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ครูจะต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นความสนใจของนักเรียน ขั้นที่ 2 ขั้นใส่ใจ ตั้งคำถาม ยกตัวอย่างประเด็นที่น่าสนใจและอภิปรายร่วมกัน การรวบรวมความรู้ประสบการณ์เดิมและความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่จะช่วยให้นำไปสู่ความจำเรื่องหรือประเด็นที่จะศึกษามากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ (Srisongkram, 2006 : pp. 167-169) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจกระตุ้นอินทรีย์ให้พฤติกรรมไปสู่เป้าหมายตามที่วางไว้ ขั้นที่ 3 ขั้นจดจำ นักเรียนใช้เทคนิคในการอ่านซ้ำ ๆ หลายครั้ง สามารถจำแนกแยกแยะข้อมูลที่ให้ศึกษาได้ และสามารถแสดงความคิดเห็นได้ถูกต้อง สอดคล้องกับ Department of Academic Affairs (2010 :76) ที่อธิบายไว้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติ ศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย การเรียนรู้ของนักเรียนจะเกิดขึ้นระหว่างที่นักเรียนมีส่วนร่วมโดยตรงในกิจกรรมการเรียนรู้ และนักเรียนจะเกิดการเรียนรู้ที่คงทน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ขั้นที่ 4 ขั้นเข้ารหัส นักเรียนจะใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมเป็นฐานในการอธิบายความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ นักเรียนจะได้ทบทวนหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการจำ โดยครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ร่วมกันอภิปราย เสนอความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์ในการจำและมีความเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Moonkam (2004 : 9) ที่กล่าวว่า นักเรียนต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่จะใช้ในการคิด สามารถจำแนกข้อมูล จึงจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้อง นักเรียนจะได้ร่วมกันอภิปราย และสรุปความรู้ที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีโอกาสได้เสนอผลงาน แลกเปลี่ยนความรู้กับสมาชิกภายในห้องเรียนฝึกการเสนอความคิดเห็นต่อผลงานของเพื่อน ซึ่งจะก่อให้เกิดการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขผลงานของตนเอง และขั้นที่ 5 ขั้นตอบสนอง นักเรียนจะได้ร่วมกันอภิปราย และสรุปความรู้ที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีโอกาสได้เสนอผลงาน แลกเปลี่ยนความรู้กับสมาชิกภายในห้องเรียน ฝึกการเสนอความคิดเห็นต่อผลงานของเพื่อน ซึ่งจะก่อให้เกิดการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขผลงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ kaemmanee (2000 :23) ที่กล่าวว่า การฝึกให้นักเรียนได้คิดในลักษณะต่าง ๆ จะทำให้นักเรียนคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น

คิดอย่างรอบคอบ มีเหตุผล วิเคราะห์ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน และมีเหตุผลอันเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

จากการศึกษาคะแนนความสามารถด้านการจำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิคการจำ Mnemonics Technique พบว่า คะแนนความสามารถด้านการจำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ก่อนนำกระบวนการเทคนิคการจำ Mnemonics Technique มาใช้ มีคะแนนระหว่าง 3 – 15 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 59.82 และหลังนำกระบวนการเทคนิคการจำ Mnemonics Technique มาใช้ สามารถระลึก (Recall) ข้อมูลได้มากกว่า 9 – 16 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 88.69 จากคะแนนที่เพิ่มขึ้นแสดงให้เห็นว่าเทคนิคการจำ Mnemonics Technique มีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติพิชญ์คำแผ่นดินจิโรจน์ และสิทธิพล อาจอินทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาความสามารถในการอ่านออกเสียงและการจดจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานร่วมกับเทคนิค Mnemonic ผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีคะแนนความสามารถด้านการอ่านออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษ เฉลี่ยเท่ากับ 16.00 คิดเป็นร้อยละ 80.00 และมีนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนักเรียนมีคะแนนความสามารถด้านจดจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษ เฉลี่ยเท่ากับ 18.38 คิดเป็นร้อยละ 91.92 มีนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พนิดา อนุมิต และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องผลของโปรแกรมเสริมสร้างความจำใช้งานต่อนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการศึกษาพบว่านักเรียนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างความจำใช้งานมีคะแนนความจำใช้งานด้านความถูกต้องหลังการสูงกว่านักเรียนในกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่ต่างกันและนักเรียนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างความจำใช้งานมีคะแนนความจำใช้งานด้านความถูกต้อง ด้านความผิดพลาด และด้านความไวในการตอบสนอง หลังการสูงกว่าระยะก่อนการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างความจำใช้งานในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสามารถพัฒนาความจำใช้งานด้านความถูกต้องในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายได้จากความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เทคนิคการจำ Mnemonics Technique ด้วยวิธีใช้คำสำคัญ หรือ Keyword และรูปภาพช่วยเชื่อมโยงคำศัพท์กับภูมิหลังประสบการณ์เกิดจินตนาการตาม ทำให้สามารถจำคำศัพท์ได้ง่ายและรวดเร็ว ผวนกับคำศัพท์ที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นคำศัพท์ที่พบเห็นหรือเป็นคำศัพท์ที่ใช้กันโดยทั่วไปในชีวิตประจำวัน มีจำนวนคำที่มีความหมายเข้าใจได้ง่าย ชัดเจน ไม่สั้นไม่ยาวเกินไป เหมาะสมกับระดับความรู้ และประสบการณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 อีกทั้งความตั้งใจที่เป็นปัจจัยสนับสนุนทำให้เกิดสมาธิ มีความจดจ่อทำให้การจำได้ดีและนานมากขึ้น

จากสรุปผลการวิจัย ความคงทนในการจำของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 14.19 และค่าเฉลี่ยหลังเรียน 14 วัน เท่ากับ 13.14 และผลการเปรียบเทียบ คะแนนเฉลี่ยความสามารถในการจำของกลุ่มตัวอย่างหลังเรียนกับความสามารถในการจำหลังเรียน 14 วัน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า นักเรียนมีความคงทนในการจำคำศัพท์หลังจากเรียนโดยใช้เทคนิคช่วยจำหลัง 14 วันไม่ต่างจากที่สอบหลังเรียน จากความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กระบวนการเทคนิคการจำ Mnemonics Technique ด้วยวิธี Mnemonic Keyword Strategy เป็นเทคนิคการช่วยจำที่ได้รับการยอมรับเป็นกระบวนการทบทวนความรู้เก่ากระตุ้นประสาทสัมผัส ความคิด จินตนาการให้เกิดความรู้ และประสบการณ์ใหม่ๆ เชื่อมโยงคำศัพท์อย่างเป็นระบบปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสติปัญญาให้มีความสอดคล้องกันและแก้ไขข้อบกพร่อง ช่วยทำให้ความสามารถการจำและความสามารถการจำระยะยาวมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผ่านการสร้างภาพในความคิด (Mental Image) ตามคำศัพท์ที่มีเสียงคล้ายกัน และคำศัพท์ Mnemonic Keyword จะเชื่อมโยงกับรูปภาพ ซึ่งคีย์เวิร์ดจะมีประสิทธิภาพสูงมากในกรณี การเรียนแบบการทำซ้ำ (Receptive Learning) โดยขึ้นอยู่กับประเภทของคำศัพท์ที่มีความเหมาะสมกับระดับกลุ่มตัวอย่าง และเกี่ยวข้องกับความสามารถของกลุ่มตัวอย่างในการจินตนาการ รวมถึง Keyword จะต้องมีความคล้ายหรือใกล้เคียงกับคำศัพท์จะทำให้ประสิทธิภาพการจำดีขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

ชลิตา วรณโพธิ์กลาง (2562) ได้ศึกษาเรื่องผลการใช้โปรแกรมการฝึกสติเพื่อเพิ่มความใส่ใจและความจำขณะคิดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผลการศึกษาพบว่าโปรแกรมการฝึกสติเพื่อเพิ่มความใส่ใจและความจำขณะคิดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทำให้ผลการใช้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องและค่าเฉลี่ยเวลาปฏิริยาของความใส่ใจและความจำขณะคิด ซึ่งหลังการฝึกสติแบบใช้ภาพและการฝึกสติแบบใช้ภาพและเสียงมีค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของความใส่ใจสูงกว่าก่อนการฝึกสติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อย่างไรก็ตามค่าเฉลี่ยเวลาปฏิริยาของความใส่ใจก่อนกับหลังการฝึกสติแบบใช้ภาพ และการฝึกสติแบบใช้ภาพและเสียงไม่แตกต่างกันโดยหลังการฝึกสติแบบใช้ภาพและการฝึกสติแบบใช้ภาพและเสียงมีค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของความจำขณะคิดสูงกว่าก่อนการฝึกสติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลังการฝึกสติแบบใช้ภาพและเสียงมีค่าเฉลี่ยเวลาปฏิริยาของความจำขณะคติน้อยกว่าก่อนการฝึกสติแบบใช้ภาพและเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ค่าเฉลี่ยเวลาปฏิริยาของความจำขณะคิดก่อนกับหลังการฝึกสติแบบใช้ภาพไม่แตกต่างกันและระยะหลังการ กลุ่มที่ฝึกสติแบบใช้ภาพ และกลุ่มฝึกสติแบบใช้ภาพและเสียง มีค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของความใส่ใจและความจำขณะคิดสูงกว่ากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่าเฉลี่ยเวลาปฏิริยาของความใส่ใจและความจำขณะคิดไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการจัดการพัฒนาความสามารถด้านการจำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้การเรียนรู้เทคนิคการจำ Mnemonics Technique ใช้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ จึงควรนำรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับวิชาที่จำเป็นต้องใช้ความสามารถในการจำต่อไป

2. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการจัดการพัฒนาความสามารถด้านการจำโดยใช้การเรียนรู้เทคนิคการจำ Mnemonics Technique ช่วยให้ความสามารถด้านความคงทนของความจำมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหาร ครู และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ควรนำรูปแบบดังกล่าวไปประยุกต์ใช้กับนักเรียนระดับที่สูงขึ้น หรือระดับมัธยมปลายในสาขาวิชาที่สามารถใช้ประโยชน์จากการพัฒนาความสามารถด้านการจำเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในการใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ขั้นรู้จัก 2. ขั้นใส่ใจ 3. ขั้นจดจำ 4. ขั้นเข้ารหัส 5. ขั้นตอบสนอง ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับวิชาที่จำเป็นต้องใช้ความสามารถในการจำต่อไป

2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ขั้นรู้จัก 2. ขั้นใส่ใจ 3. ขั้นจดจำ 4. ขั้นเข้ารหัส 5. ขั้นตอบสนอง กับรูปแบบการเรียนรู้ต่าง ๆ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ กับนักเรียนระดับที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กชกร บัวพัฒน์ และสุมาลี ชูกำแพง.(2563). *การพัฒนาแนวคิดวิทยาศาสตร์ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานร่วมกับกลยุทธ์ช่วยจำแบบนิโมนิค (Mnemonic) เรื่อง ระบบหมุนเวียนเลือดในรายวิชาชีววิทยาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.ปีที่14 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม, หน้า 29-39.

- กิตติพิชญ์คำแผ่นดินจิโรจน์ และ สิทธิพล อาจอินทร์. (2563). *การพัฒนาความสามารถในการอ่านออกเสียงและการจดจำ คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ร่วมกับเทคนิค Mnemonic*. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. ปีที่ 7. ฉบับที่ 3. ประจำเดือนกรกฎาคม-กันยายน, หน้า 175-192.
- เกษมศรี ภัทรภูริสกุล. (2544). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความคงทนในการเรียน และความสนใจในการเรียน วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการสอนตามแนวทฤษฎีสรณนิยม*. ปรินญา นิพนธ์ (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การประถมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2553). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้ วิธีการสอนแล้วสอบของนักศึกษาวิชาชีพครูสาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จุฬามาศ แทนจอน.(2560). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความรู้ความจำใช้งานโดยการ เพ่งความสนใจสำหรับนิสิตปริญญาตรี*. โครงการวิจัยประเภทงบประมาณเงินรายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล (งบประมาณแผ่นดิน)ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฬารัตน์ ดวงแก้ว. (2552). *ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูศรี วงศ์รัตน์ และ องอาจ นัยพัฒน์. (2551). *แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองและสถิติวิเคราะห์ : แนวคิดพื้นฐานและ วิธีการ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลิดา วรรณโพธิ์กลาง. (2562). *ผลการใช้โปรแกรมการฝึกสติเพื่อเพิ่มความใส่ใจและความจำขณะคิดของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 5*. (ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา.
- ชินณพัฒน์ ศรีสุขจิตร์. (2562). *การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปภาพเพื่อเพิ่มความคงทนในการจำคำศัพท์ของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านโคกสะอาดหนองหัวช้าง*. วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์.ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม, หน้า 29-36.
- ณัฐพล คงวิจิตร. (2562). *การพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความคงทนในการเรียนไวยากรณ์ภาษาฝรั่งเศสโดยใช้ แนวคิดกาเย่ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์(ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร และการสอน). วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณรงค์ฤทธิ์ ไช้จิก และคณะ. (2563). *ผลการจัดการเรียนรู้วิชาเคมีด้วยรูปแบบฟาร์โกด์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคงทนในการเรียนรู้ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย*. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือปีที่ 11 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน, หน้า 58-67.
- ทิพรัตน์ สัตระ. (2549). *ผลการใช้เทคนิคผังกราฟิกในการสอนวิทยาศาสตร์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความ คงทนในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร และการสอน.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทิศนา แคมมณี. (2544). *วิทยาการด้านการคิด*. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมนเนจเม้นท์.เทคโนโลยีและสื่อการ สอน. (2550). ทฤษฎีและสื่อการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- อัญญา เทียนรมย์ และ คณะ. (2560). *การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียคำศัพท์ภาษาอังกฤษในโรงงานอุตสาหกรรมโดยใช้เทคนิค คำสำคัญ*. วารสารวิชาการศิลปะและสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยนเรศวร. ปีที่ 8. ฉบับที่ 1.มกราคม-มิถุนายน , หน้า 81-97.

- ธีร์วรา ปลาตะเพียนทอง. (2562). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ด้านคำศัพท์และความคงทนโดยใช้เทคนิคช่วยจำร่วมกับสมุดภาพคำศัพท์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระ (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ).บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีร์วรา ปลาตะเพียนทอง และ ภัทร์ธีรา เทียนเพิ่มพูล. (2562). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ด้านคำศัพท์และความคงทนโดยใช้เทคนิคช่วยจำร่วมกับสมุดภาพคำศัพท์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลนครปฐม*. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 3. ฉบับที่ 3. กันยายน - ธันวาคม, หน้า 533-547.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2542.) *การสื่อสาร-รณรงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์ เน้นการเจาะจงกลุ่มและมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: รั้วเขียว.
- นาถนภา นกดี. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ของภาระงานทางคลื่นสมองในการทำงานสองอย่างพร้อมกันจากการจดจำระยะสั้น*. วิทยานิพนธ์.ปริญญามหาบัณฑิต (วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). *การกำหนดขนาดตัวอย่าง และสถิติวิเคราะห์ใหม่ๆ ที่น่าสนใจ*. From <http://llskill.com/web/files/GPower.pdf>
- บุญลักษณ์ ถวาย. (2560). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์และความคงทนในการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ที่เรียนโดยใช้เกมคำศัพท์ภาษาอังกฤษ*. รายงานวิจัยทุนจากงบประมาณรายได้มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พนิดา อนุมัติ และคณะ. (2561). *ผลของโปรแกรมเสริมสร้างความจำใช้งานต่อนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย*. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 24. ฉบับที่ 2. ธันวาคม, หน้า 143-152.
- ภาณุพงศ์ แก้วบุญเรือง (2563). *การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิกซอว์เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ และความคงทนในการเรียนรู้เรื่อง กฎหมายในชีวิตประจำวัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 3 ฉบับที่ 8. พฤษภาคม-สิงหาคม, หน้า 118-132.
- มณฑนา เรืองสกุลราช และคณะ. (2553). *ผลของสื่อที่มีต่อความจำของนิสิตคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์*. เวชสารวิทยาศาสตร์การแพทย์ มศว, 1-10.
- ยุพิน จันทร์ศรี. (2546). *ผลการใช้เกมประกอบการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่มีต่อความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์และความคงทนในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ราชมาลี ต้อนรับ. (2553). *การศึกษาความสามารถจำคำและการทรงตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยใช้กิจกรรมการเคลื่อนไหวร่างกายร่วมกับวิธีการสอนอ่านเป็นคำ*. ปริญญานิพนธ์ (การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ).บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราตรี พุทธิทอง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านความจำกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์.ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวัดผลและวิจัยการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

- วันวิสา กองเสน. (2558). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคงทนในการเรียนรู้และเจตคติต่อการเรียนวิชาชีววิทยาเรื่องอาณาจักรของสิ่งมีชีวิต ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรสืบเสาะหาความรู้7 ชั้นร่วมกับเทคนิคการใช้ผังความคิดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาชีววิทยาศึกษา)บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารารณบุญสุข. (2546). *การศึกษาความเข้าใจคำศัพท์ภาษาไทยและความคงทนการเรียนรู้คำศัพท์ของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินระดับปฐมวัยจากการสอนโดยการจัดการกิจกรรมศิลปะ*. ปริญญาโทการศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วรุณ ภาพพนธ์. (2556). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้เรื่องประวัติและผลงานของบุคคลสำคัญที่สร้างสรรค์ชาติไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL*. วิทยานิพนธ์ (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2564). *ความจำ*. สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2564. จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%88%E0%B8%B3>
- วิจิตรา กุสุมภ์ และ อรุณี เฮงยศมาก. (2564). *ผลของการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเป็นฐานต่อความคงทนในการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล*. วารสารวิชาการ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.ปีที่ 8. ฉบับที่ 1. มกราคม – มิถุนายน, หน้า 187-196.
- วิเชียร ศรีภูธร. (2561). *การศึกษาลักษณะความบกพร่องทางประสาทจิตวิทยาและคุณภาพชีวิตในกลุ่มผู้สูงอายุ*. วารสารแพทยนาวิ.วารสารราย 4 เดือน ปีที่ 45 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม, หน้า 328-348.
- สุจิตตรา นามจำปา. (2546). *การเปรียบเทียบความเข้าใจโน้มน้าและความคงทนในการเรียนรู้ เรื่อง พันธุกรรมระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่4 ระหว่างการสอนโดยใช้โมเดลการสร้างความรู้จากพื้นฐานความรู้เดิมกับการสอนปกติ*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาวดี เพ็ชรน้อย. (2545). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนแบบเกมสลับแบบ*. วิทยานิพนธ์(ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตเทคโนโลยีการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรเชษฐ์ พิณกิจ. (2558). *การพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ประเมินสมรรถนะความจำขณะคิดด้านภาษาสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย.วิทยานิพนธ์*. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา)วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา ฉบับปรับปรุงแก้ไข*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณา อ่อนเบา และ พิณพนธ์ คงวิจิตต์. (2564). *การพัฒนาความสามารถในการสะกดคำภาษาไทยและความคงทนในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้รูปแบบการสอนเบรนท์ทาร์เก็ต*. วารสารจันทร์เกษมสาร. ปีที่ 27.ฉบับที่ 1.มกราคม-มิถุนายน, หน้า 173-188.
- อัครภูมิจารุภากร และ พรพิไล เลิศวิชา. (2550). *สมอง เรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ศรีวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์.
- อรรถพล คำภู. (2543). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการสอนด้วยวิธีการสอนแบบอุปนัย วิธีการสอนแบบนิรนัย และวิธีการสอนตามคู่มือมือครู*.ปริญญาโทศึกษาศาสตร์.ม. (การมัธยมศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อาทิตย์ แสมเมอริ์. (2552). *การใช้กิจกรรมตามแนวคิดโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัสเพื่อส่งเสริมความรู้คำศัพท์ความคงทนในการจำและทัศนคติเชิงบวกของผู้เรียน*. วิทยานิพนธ์(ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต: การสอนภาษาอังกฤษ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Adams, Jack A. (1967). *Human Memory*. New York : McGraw – Hill.
- Adams, Jack A.(1980). *Learning and Memory*. Illinois : Dorsey Press Homewood.
- Alloway, T. P., & Gathercole, S. E. (2007). *Understanding working memory: A classroom guide: United Kingdom*: Harcourt Assessment.
- Atkinson, R. C., & Shiffrin, R. M. (1968). *Human memory: A proposed system and its control processes*. In K. Spence & J. Spence (Eds.), *The Psychology of Learning and Motivation*. 2, (pp. 89-195). New York: Academic Press.
- Baddeley, A. D. (2000). *The episodic buffer: A new component of working memory?*, Trends in Cognitive Science, 4(11), 417-423.
- Baddeley, A. D., & Hitch, G. J. (1974). *Working memory*. In G. H. Bower (Ed.), *The psychology of learning and motivation: Advances in research and theory*, 8, 47–89. New York: Academic Press.
- Barker, Kaelyn Madison (2020). *Inhibitory Control, Working Memory, and Vocabulary in Preschool Predicting Elementary School Academic Competence*. Master's thesis, TexasA&M University. Available electronically from <https://hdl.handle.net/1969.1/192185>.
- Broadbent, D. E. (1966). *Perception and Communication (2nd ed.)*. New York: Oxford University Press.
- Campillo, E., Ricarte, J. J., Ros, L., Nieto, M., & Latorre, J. M. (2018). *Effects of the Visual and Auditory Components of a Brief Mindfulness Intervention on Mood State and on Visual and Auditory Attention and Memory Task Performance*. *Current Psychology*, 37(1), 357-365.
- Cherepakhao. L., Gadzhula, N. G., & Rekunt. O. (2021). *The use of mnemonics for better academic performance of medical university students in the study of anatomical terms*. *Reports of Vinnytsia National Medical University*, 25(2), 305-309.
- Cohen J. (1977). *Statistical power for the behavioral sciences*. 2nd ed. New York: Academic Press;
- Craik, F. I. M., & Lockhart, R. S. (1972). *Levels of processing: A framework for memory research*. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, 11, 671-684.
- Daramola C. Oladayo. (2021). *Effects of Mastery Learning on Students' Achievement and Retention in Social Studies*. *IJO - International Journal of Educational Research (ISSN: 2805-413X)*.Vol 4. No 7. July,15-19.
- Dehn, M. J. (2008). *Working memory & academic learning: Assessment & intervention*. U.S.A.: John Wiley & Son, Inc.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). *G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences*. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.

- Flavell, H. A., Miller, P. H., & Miller, S. A. (2001). *Cognitive development (4thed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Garynevillegasm. (2021). *MNEMONICS คือใคร? ความหมายของคำว่า "จำ"*. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2564 จาก <https://th.garynevillegasm.com/obrazovanie/80252-mnemonik-eto-kto-znachenie-slova-mnemonik.html>.
- Giovanni D'Antuono, Manuela Maini, Dario Marin, Maddalena Boccia & Laura Piccardi. (2020). *Effect of ageing on verbal and visuo-spatial working memory: Evidence from 880 individuals*, Applied Neuropsychology: Adult, DOI: 10.1080/23279095.2020.1732979
- Goldstein, B.E. (2011). *Cognitive Psychology*. 3 th ed Printed in Canada.
- Knowledge rush. (2014). *Mnemonic Technique*. Retrieved August 17, 2018, from http://www.knowledgerush.com/encyclopedia/Mnemonic_techniques
- Lefrancois, G.R. (2000). *Theories of Human Learning: what the old man said*. Fourth Edition. Printed in the United States of America.
- Lisa Marthila. (2019). *The Effectiveness of Mnemonic Technique in Teaching Vocabulary to Improve Vocabulary Mastery at The First Semester of SMPN 2 Baradatu in Academic Year 2019/2020*. Thesis (Study Program: English Education) สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2564 จาก <http://repository.radenintan.ac.id/9350/1/A%20Thesis%202.pdf>
- Memory Bank. (2014). *Mnemonic Devices*. Retrieved January 25, 2018, from <http://library.thinkquest.org/C0110291/TRICKS/mnemonics/index.php>
- Miller, G. A. (1956). *The magical number seven, plus or minus two: Some limits on our capacity for processing information*. Psychological Review, 63, 81–97.
- Morris, C. G., & Maisto, A. A. (2013). *Understanding Psychology (10th ed.)*. U.S.A.: Prentice Hall.
- Myers, D. G. (2014). *Exploring Psychology (9th ed.)*. Worth Publishers.
- Ogundola Ilesanmi Peter et al. (2020). *Gender differences in achievement, interest and retention of students' exposed to fabrication and welding engineering craft practice through cognitive apprenticeship instructional technique in Nigeria*. Educational Research and Reviews. Vol. 15(4), pp. 194-202, April. DOI: 10.5897/ERR2020.3929.
- Pickering, S. J., & Gathercole, S. E. (2001a). *Working Memory Test Battery for Children*. United Kingdom: Psychological Corporation Europe.
- Pickering, S. J., & Gathercole, S. E. (2001b). *Working Memory Test Battery for Children (WMTB-C) manual*. United Kingdom: Psychological Corporation Europe.
- Pizza. (2018). *Mnemonics คืออะไร*. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2564 จาก <https://www.dek-d.com/studyabroad/48597/>.
- Risa S, Fatimah. (2020). *The effectiveness of Mnemonic Technique to Improve Students English Vocabulary at the Eight Grade of SMP Negeri 6 Parepare*. Undergraduate thesis.

- Rudner, M., Fransson, P., Ingvar, M., Nyberg, L., & Ronnberg, J. (2007). *Neural representation of binding lexical signs and words in the episodic buffer of working memory*. *Neuropsychologia*, 45, 2258–2276.
- Schwartz, B. L. (2011). *Memory : Foundations & Applications*. U.S.A.: SAGE Publications.
- Sofeny, D., & Muamanah, S. (2021). *Keyword Mnemonic In Boosting The Students' Vocabulary Memorization for Young Learning Level*. *Getsempena English Education Journal* , 8(1), 96-109. <https://doi.org/10.46244/geej.v8i1.1281>.
- Somjainan.(2017). *หลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 26 ตุลาคม 2564 จาก <http://somjainan.blogspot.com/2017/09/5.html>
- Sweatt, J. D. (2010). *Mechanisms of Memory (2nd ed.)*. U.S.A.: Academic Press.
- The Access Center. (2000). *Using mnemonic instruction to facilitate access to the general education curriculum*. Retrieved April 20, 2020, from <http://www.ldonline.org/article/15577?theme=print>
- Titus Iloduba Eze, Jacintafeoma O bidile & Johnbull Oyonru Okotubu. (2020). *Effect of Gender on Students Academic Achievement and Retention in Auto Mechanic Technology in Technical Colleges in Delta State, Nigeria*. *London Journal of Research in Humanities and Social Sciences*. Vol. 20(1),24-32.
- Wechsler, D. (2003). *Wechsler Memory Scale—fourth edition*. San Antonio: The Psychological Corporation.
- Wikipedia. (2021). *นิมิต*. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2564 จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/นิมิต>.
- Yuan, K., Steedle, J., Shavelson, R., Alonzo, A., & Oppezzo, M. (2006). *Working memory, fluid intelligence, & science learning*. *Education Research Review*, 83-98.

ผลการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้ เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์
สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
Game-based learning in guidance activities to promote emotional intelligence
for Grade 5 students of Triam UdomSuksa Nomkiao School

¹อิทธิพล พินิจวิชา, ²สุเทพ อ่วมเจริญ

¹Ittipol Pinijvicha, ²Sutep Uamcharoen

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹Master's degree student Curriculum and Teaching Faculty of Education Bangkok Thonburi University

²Lecturer in Curriculum and Teaching Education Bangkok Thonburi University

Email: poogpoo@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1). ศึกษาผลการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ตามเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 80 (2). ศึกษาความต้องการของนักเรียนใน การจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม เป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/3 ของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปีการศึกษา 2563 จำนวน 46 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย (1) แผนการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐาน และ (2) แบบทดสอบความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ และ (3) แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าเฉลี่ยร้อยละ 80

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการเรียนรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ที่ได้รับการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานในภาพรวม มีคะแนนตามเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 80 และ (2) ความต้องการของนักเรียนในการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐาน ในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน, การจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐาน, ความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์

Abstract

The objective of this research were (1) to study the learning outcome of emotional intelligence after using the game-based learning in guidance activities and (2) to study the students' needs to the game-based learning in guidance activities;

Research methodology was pre-experimental design. Cluster random sampling was used to select a sample of 46 students of Mattayomsuksa 5/3 at Triam UdomSuksa Nomkiao School in 2020 academic year. The instruments use for data collection were lesson plan and quationaire. The statistic used for data analysis were mean, standard deviation, and percent mean criteria 80%

The research results were to the following conclusions; (1) The learning outcome of emotional intelligence after using the game-based learning in guidance activities of Mattayomsuksa 5 students met to 80 criteria and (2) The students' needs to the game-based learning in guidance activities were to high level

Keywords: guidance activities, Game-based learning in guidance activities, emotional intelligence

บทนำ

การจำแนกจุดหมายความการเรียนรู้ 3 ด้าน (Bloom และคณะ (1956) ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย แต่ละด้านมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน โดยด้านพุทธิพิสัยเป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านจิตพิสัย (จิตพิสัย/เจตคติ) หมายถึงพฤติกรรมทางด้านจิตใจ ซึ่งเกี่ยวกับค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ และคุณธรรม นักการศึกษาเชื่อว่าการเกิดเจตคติ เกิดได้หลายประเภท บางกลุ่มเชื่อว่าเจตคติ เป็นลักษณะนิสัยชนิดหนึ่ง เชื่อว่าเกิดจากการเรียนรู้ได้ เจตคติจึงนำมาจัดการเรียนการสอนให้เกิดขึ้นได้หรือพัฒนาได้โดยกิจกรรมการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย ได้แก่ ผู้เรียนเกิดความกระจำงในความคิดของตนเองและเข้าใจตัวเองช่วยให้ผู้เรียนมีมุมมองที่กว้างขึ้นพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจของผู้เรียนผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ถึงพฤติกรรมของผู้อื่นผู้เรียนเกิดความเข้าใจตนเองมากยิ่งขึ้น เป็นต้น จากจุดมุ่งหมายทางการศึกษาจะสังเกตว่า ด้านจิตพิสัยนี้ คือกลุ่มของจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวกับความรู้สึก ซึ่งเป็นรากฐานที่ก่อเกิดบุคลิกภาพหรือลักษณะนิสัยของบุคคล พฤติกรรมด้านนี้จัดเป็นพฤติกรรมที่แอบแฝงซ่อนเร้นอยู่ภายใน ต้องกำหนดสถานการณ์ให้แสดงออกยาก ทำให้วัดยาก และต้องใช้เวลานาน แต่อย่างไรก็ตามครูสามารถปลูกฝังพฤติกรรมด้านนี้ให้ผู้เรียนได้โดยต้องใช้เวลาต่อเนื่องกันพอสมควร จะหวังผลในช่วงเวลาสั้นๆ ไม่ได้ เพราะการเกิดพฤติกรรมด้านนี้ต้องผ่านกระบวนการไปตามลำดับ จนเกิดเป็นทัศนคติ และพัฒนาเป็นค่านิยมต่างๆ ในที่สุดค่านิยมที่เกี่ยวข้องกันก็จะจัดระบบขึ้น และกลายมาเป็นตัวที่กำหนดลักษณะนิสัยของบุคคลในที่สุด การ์ดเนอร์ นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่สนับสนุนการพัฒนาความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ โดยเสนอแนวคิดการพัฒนาด้านปฏิสัมพันธ์ต่อตนเอง (Intrapersonal Intelligence) จะเกี่ยวกับความสามารถในการใคร่ครวญและวิเคราะห์ตนเอง คนกลุ่มนี้มักเป็นคนเก็บตัวและชอบทำงานคนเดียว เป็นคนระวังตัวสูง สามารถเข้าใจอารมณ์ เป้าหมาย และแรงจูงใจของตนเองได้ มักมีความเกี่ยวข้องกับการแสวงหาทางความคิด เช่น ปรัชญา จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อรับอนุญาตให้จดจ่อสิ่งที่ตนสนใจ มีระดับการเป็นผู้พอใจในความเป็นเลิศสูง

การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้น งานวิจัยที่ผ่านมา มีการใช้เกมดิจิทัลเพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในหลายแขนง เช่น วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ นิเทศศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ การเรียนภาษา ด้านการศึกษา และด้านสุขภาพ (Barzilai & Blau, 2014; Giannalos, 2013; Hao et al., 2010; Hong et al., 2009; Qian & Clark, 2016; Ott & Pozzi, 2012; Chang et al., 2018) แต่ส่วนมากก็มักจะเป็นการวัดผลลัพธ์ด้วยการดูที่ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ (Connolly et al., 2012; Li & Tsai, 2013) อย่างไรก็ตามก็ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาถึงการนำเกมมาใช้พัฒนาทักษะต่าง ๆ ทั้งทักษะการแก้ปัญหา (Problem-solving skill) ทักษะการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อและการรับรู้มิติสัมพันธ์ รวมถึงทักษะการทำงานร่วมกัน โดยพบว่า การเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานทำให้เกิดประสบการณ์ความเพลิน (Flow) ในการเรียน และสามารถจดจ่อกับการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมกับชั้นเรียนได้ดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ใช้เกมเป็นฐานในการเรียนรู้ (Chang et al., 2018; Bakan & Bakan, 2018) การใช้เกมมีส่วนช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ดีกว่า มีส่วนร่วมกับชั้นเรียนมากกว่า (Braghiroli et al., 2016) มีทักษะการแก้ปัญหา และ

สามารถทำงานช่วยเหลือร่วมมือกันได้ดีขึ้นด้วย (Bakan & Bakan, 2018) นอกจากการใช้เกมดิจิทัลเพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้แล้ว มีงานวิจัยที่ศึกษาการเรียนรู้อยู่โดยพื้นฐานด้วยการใช้เกมที่ไม่ใช่ดิจิทัลด้วย โดย Naik (2017) ศึกษาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในสาขาวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ พบว่า นักศึกษาที่ได้เรียนคณิตศาสตร์โดยในระหว่างเรียนมีการใช้เกมที่ไม่ใช่เกมดิจิทัลที่ถูกเลือกมาแล้ว (เช่น เกมบิงโกไฟร์มี เกมสแครบเบิ้ลเกมเศรษฐี เกมปา ลูกดอก เป็นต้น) มีผลการเรียนอยู่ในระดับดีมาก (ทำคะแนนได้ 84% จากค่าเฉลี่ยที่ 64%) และ พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานด้วย อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน มักจะใช้เกมที่เป็นเกมคอมพิวเตอร์หรือเกมดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ แต่สำหรับประเทศไทย ข้อจำกัดด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีเหล่านี้ยังคงมีอยู่ ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาการใช้เกมที่ไม่ใช่เกมดิจิทัลเป็นหลัก

โรงเรียนเตรียมอุดมมถมน้อมเกล้า ผู้สอนรายวิชาแนะแนวเป็นกิจกรรมพัฒนานักเรียนโรงเรียนเตรียมอุดมมถมน้อมเกล้า ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพัฒนาความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียน โดยนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิคGTMมาจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมแนะแนวด้วยโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าผู้วิจัยคาดหวังว่าการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียน

ผลการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าโดยใช้เกมเป็นฐานนี้ จะสามารถช่วยพัฒนาความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนได้ และนำไปสู่ความสามารถทางการศึกษาและอาชีพของนักเรียนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องฉลาดทางอารมณ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ตามเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 80
2. เพื่อศึกษาความต้องการของนักเรียนใน การจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องฉลาดทางอารมณ์สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า

สมมุติฐานการวิจัย

ผลการเรียนรู้ความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้ามีค่าตามเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 80

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน12 ห้องรวมจำนวน 518 คน โดยมีการจัดห้องแบบคละความสามารถ (เก่ง ปานกลาง และ อ่อน)

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม(Cluster Random Sampling) จำนวน 1 ห้องได้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/3 จำนวน 46 คน

ระยะเวลาในการทดลอง ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ การจัดการกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

2.1 ผลการเรียนรู้ความรู้เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์

2.2 ความต้องการของนักเรียนในการจัดการกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลการจัดการกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยพัฒนาแผนจัดการกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการกิจกรรมแนะแนว โดยศึกษาและวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่จากเอกสาร และตำรา เกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค TGT มี 5 ขั้นตอนได้แก่ 1. ขั้นนำ : กระตุ้นความสนใจ 2. ขั้นสอน : บทเรียนในการแข่งขัน 3. ขั้นจัดทีม : คละเก่ง-ปานกลาง-อ่อน 4. ขั้นการแข่งขัน : แข่งเรื่องที่เรียน และ 5. ขั้นสรุป : สรุปบทเรียน/มอบรางวัล

2. การพัฒนาแผนจัดการกิจกรรมแนะแนวด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค TGT รายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาแผนจัดการกิจกรรมแนะแนวด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค TGT

2.2 เขียนแผนการจัดการกิจกรรมแนะแนวการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค TGT

2.3 นำแผนการจัดการกิจกรรมแนะแนวไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแผนจัดการกิจกรรมแนะแนวการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค TGT ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าเป็นแผนจัดการกิจกรรมแนะแนวด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค TGT หรือให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ใช่ แผนจัดการกิจกรรมแนะแนวการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค TGT ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจ นำคะแนนที่ได้คำนวณได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00

2.4 ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้กับ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/x ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน

2.5 นำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/5 จำนวน 30 คน การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค TGT จำนวน 4 สัปดาห์ และนำมาหาความเชื่อมั่น โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ตามสูตรของคอนบาราค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยมี 4 ขั้นตอนดังนี้

1. ชี้แจงและอธิบายเพื่อทำความเข้าใจให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ของการทำงานวิจัยในครั้งนี้โดยจัดการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค TGT

2. ทดสอบก่อนเรียนให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทำแบบประเมินความรู้เรื่องความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ การประเมินใช้เวลา 15 นาที และคำนวณคะแนนรวมก่อนเรียนแล้วบันทึกคะแนนของแต่ละคน

3. ใช้แผนการจัดกิจกรรมแนะแนว กับกลุ่มตัวอย่าง คือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1 ห้อง จำนวน 46 คนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค TGT กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/3 ระยะเวลาในการทดลองคือในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 คาบ คาบละ 50 นาที โดยไม่รวมระยะเวลาการทำแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

4. ทดสอบหลังเรียน ให้ทำแบบประเมินความรู้เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ผู้วิจัยปรับจากการประเมินความรู้เรื่องความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ ใช้เวลา 15 นาทีและตรวจคะแนนแบบประเมินความรู้เรื่องความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์หลังเรียน แล้วบันทึกคะแนนของแต่ละคนและนำผลไปวิเคราะห์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการเรียนรู้หลังการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า คะแนนเฉลี่ยมีค่าตามเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 80
2. ความต้องการของนักเรียนใน การจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสื่อ รองลงมา ด้านกิจกรรม ด้านวัดและประเมินผล

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการเรียนรู้เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า มีผลการเรียนรู้หลังเรียนความรู้ความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าตามเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 80

จากสรุปผลการวิจัย ผลการเรียนรู้เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีผลการเรียนรู้ความฉลาดทางอารมณ์หลังการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า หลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 28.826 S.D = 1.039 คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 96.08 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน คะแนนความรู้ความรู้อื่นๆเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ หลังเรียน มีค่าตามเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 80 ทั้งนี้อาจเป็นผล สืบเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานนั้น สามารถส่งเสริมความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ได้ดังต่อไปนี้

1. ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานที่เกมจะเป็นส่วนที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสนใจ สามารถเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ และสามารถเรียนรู้ต่อเองด้วยตนเองนี้ (Bakan & Bakan, 2018) ยังจำเป็นต้องคำนึงถึง ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน โดยทฤษฎีที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานนี้ คือ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองเชิงสังคม (Social constructivism) ที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของ Vygotsky (1978) และทฤษฎีความเพลิน (Flow theory) ของ Csikszentmihalyi (1990) ซึ่งเป็นสองทฤษฎีที่ประสานกันอย่างลงตัวสำหรับใช้เป็นแนวทางในการสร้างเกม (Qian & Clark, 2014) มีแนวคิดของนักจิตวิทยาสนับสนุน ดังนี้ Vygotsky (1978) เสนอว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีปัจจัยด้านสังคม การลงมือทำ และมีสถานการณ์เกิดขึ้น ซึ่งเกมที่ดีจะสามารถทำให้ผู้เล่นได้สำรวจบทบาททางสังคมของตน (ทั้งในและนอกเกม) ได้ตั้งสมมติฐานและทดลองความคิดของตนเอง รวมถึงได้พัฒนาทักษะต่างๆ ระหว่างการเล่นด้วย (Squire, 2005; Twining, 2010) ซึ่งในการจัดการเรียนรู้แบบสมัยใหม่นี้ ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ผ่าน มิติการเรียนรู้ 4 มิติ คือ การเรียนรู้จากการบอกเล่า การเรียนรู้จากการลงมือทำ การเรียนรู้จากการสวมบทบาทนั้นๆ และ

การเรียนรู้จากการกลายเป็นคนนั้นหรือสิ่งนั้น (Twining, 2010) ซึ่งเกมดิจิทัลเพื่อความบันเทิงที่ประสบความสำเร็จหลายเกมสามารถสร้างมิติทั้ง 4 มิตินี้ให้แก่ผู้เรียนได้ (Qian & Clark, 2014) Csikszentmihalyi (1990) อธิบายทฤษฎีความเพลินของเขาไว้ว่า ความเพลินทำให้บุคคลทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความพึงพอใจภายใน ไม่ใช่มาจากการเสริมแรงภายนอก ซึ่งเกมเพื่อความบันเทิงมักถูกออกแบบมาเพื่อตอบโจทยนี้พอดี นั่นทำให้มีผู้เล่นมากมายยอมเสียเวลาไปกับเป้าหมายในเกมด้วยความเต็มใจ แต่เกมเพื่อการศึกษา มักจะขัดจังหวะความเพลินนี้ด้วยการใส่เนื้อหาและการประเมินความรู้ด้วยแบบทดสอบต่าง ๆ ทำให้ความเพลินของผู้เรียนขาดความต่อเนื่องไป นักออกแบบเกมที่เก่งจึงต้องสร้างสมดุลตรงนี้ให้ได้ เพื่อให้เกิดความเพลินในขณะที่เล่นยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง (Shute, 2011)

การจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐาน ในการวิจัยนี้เป็นการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) การจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้ามีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ขั้นนำ : กระตุ้นความสนใจ 2) ขั้นสอน : บทเรียนในการแข่งขัน 3) ขั้นจัดทีม : คณะเก่ง-ปานกลาง-อ่อน 4) ขั้นการแข่งขัน : แข่งเรื่องที่เรียน และ 5) ขั้นสรุป : สรุปบทเรียน/มอบรางวัล

การจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ก็ถือเป็นอีกหนึ่งงานวิจัยที่ผ่านมา มีการใช้เกมดิจิทัลเพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในหลายแขนง เช่น วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ นิเทศศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ การเรียนภาษา ด้านการศึกษา และด้านสุขภาพ (Barzilai & Blau, 2014; Giannalos, 2013; Hao et al., 2010; Hong et al., 2009; Qian & Clark, 2016; Ott & Pozzi, 2012; Chang et al., 2018) แต่ส่วนมากก็มักจะเป็นการวัดผลลัพธ์ด้วยการดูที่ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ (Connolly et al., 2012; Li & Tsai, 2013) อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาถึงการนำเกมมาใช้พัฒนาทักษะต่าง ๆ ทั้งทักษะการแก้ปัญหา (Problem-solving skill) ทักษะการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อและการรับรู้มิติสัมพันธ์ รวมถึงทักษะการทำงานร่วมกัน โดยพบว่า การเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานทำให้เกิดประสบการณ์ความเพลิน (Flow) ในการเรียน และสามารถจดจำกับการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมกับชั้นเรียนได้ดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ใช้เกมเป็นฐานในการเรียนรู้ (Chang et al., 2018; Bakan & Bakan, 2018) การใช้เกมมีส่วนช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ดีกว่า มีส่วนร่วมกับชั้นเรียนมากกว่า (Braghirotti et al., 2016) มีทักษะการแก้ปัญหา และสามารถทำงานช่วยเหลือร่วมมือกันได้ดีขึ้นด้วย (Bakan & Bakan, 2018)

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานด้วยการใช้เกมที่ไม่ใช่ดิจิทัลด้วย โดย Naik (2017) ศึกษาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในสาขาวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ พบว่า นักศึกษาที่ได้เรียนคณิตศาสตร์โดยในระหว่างเรียนมีการใช้เกมที่ไม่ใช่เกมดิจิทัลที่ถูกเลือกมาแล้ว (เช่น เกมบิงโกไพรมี่ เกมสแครบเบิ้ล เกมเศรษฐี เกมปาลูกดอก เป็นต้น) มีผลการเรียนอยู่ในระดับดีมาก (ทำคะแนนได้ 84% จากค่าเฉลี่ยที่ 64%) และ พบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานด้วย

ความต้องการของนักเรียนในการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผลดังต่อไปนี้ ผู้เรียนมีความสนใจ โดยความสนใจเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน กระตุ้นความสนใจของนักเรียนรวมถึงเลือกสิ่งที่จะจดจำได้ดีขึ้นด้วย (Chen & Huang, 2014; Prakash, 2015) ความสนใจยังเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ด้วย กล่าวคือ เมื่อเผชิญกับข้อมูลมากมาย ความสนใจมีส่วนในการตัดสินใจเลือกว่าจะรับข้อมูลใดเข้ามาสู่ความทรงจำระยะสั้น (Short-term memory) หรือปิดกั้นข้อมูลใดออกไปจากความทรงจำระยะสั้นเพื่อใช้งานและเรียนรู้ในขณะนั้น (Schultz & Schultz, 2011) หากไม่มีความสนใจ อาจจะทำให้เกิดผลทางลบได้ เช่น ปัญหาในการสื่อสาร การเกิดอุบัติเหตุจากความสนใจที่ขาดช่วงไป หรือความเข้าใจผิดที่เกิดจากการรับสารไม่ครบถ้วนได้ (Cicekci, & Sadik, 2019) การอธิบายความต้องการของนักเรียนอันเนื่องมาจากความสนใจมีทฤษฎีการเรียนรู้ที่นำมาอธิบายได้ดังนี้

ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม ความสนใจจะช่วยให้บุคคลเลือกทำพฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรง กล่าวคือ ความสนใจจะทำให้บุคคลสามารถเลือก หรือไม่เลือกรับรู้สิ่งเร้าที่เกิดขึ้นมาได้ แล้วจึงเลือกแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งเร้านั้นจน ทำให้ได้รับผลลัพธ์ทางบวกจากการกระทำนั้น(รางวัล) ซึ่งจะทำให้พฤติกรรมนั้นมีมากขึ้น และคงอยู่ต่อเนื่องไปอีก ในทางกลับกัน หากพฤติกรรมนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง หรือได้รับการตอบสนองทางลบกลับมา ก็จะทำให้พฤติกรรมนั้นลดลงหรือหายไป (Schultz & Schultz, 2011)

ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม-แบบเกสตัลท์ (Gestalt) ความสนใจจะช่วยให้บุคคลเลือกจดจ่ออยู่กับภาพหรือพื้น (Figure & Ground) สิ่งที่คุณค่าให้ความสนใจก็จะเป็นภาพที่เด่นขึ้นมา บุคคลก็จะสามารถเรียนรู้สิ่งที่กำลังให้ความ สนใจอยู่ได้ ในขณะที่เดียวกัน สิ่งที่คุณค่าไม่ได้ให้ความสนใจก็จะเป็นพื้นหลังที่ไม่ชัดเจน อย่างไรก็ตามในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ คนเราจะเลือกสนใจได้เพียงอย่างเดียว ดังนั้น หากบุคคลเปลี่ยนความสนใจ การรับรู้ก็จะเปลี่ยนไปด้วย จากพื้นก็จะ กลายเป็นภาพขึ้นมาได้เช่นกัน (Schultz & Schultz, 2011) สอดคล้องกับการวิจัยของ ohnstone และ Percival (1976) เก็บข้อมูลด้วยการสังเกตนักศึกษาเพื่อดูว่านักศึกษาขาดช่วงความสนใจไปเมื่อไร โดยใช้ทั้งการเก็บข้อมูลแบบมีผู้ สังเกตการณ์คนเดียว และมีผู้สังเกตการณ์ 2 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสนใจในชั้นเรียนของนักศึกษาลดลงเมื่อ การบรรยายเริ่มไปได้ประมาณ 5 นาที และมีช่วงการขาดความสนใจอีกประมาณ 10-18 นาทีระหว่างการบรรยาย อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีข้อสังเกตว่า ถึงแม้จะเลือกเอาเฉพาะช่วงการขาดความสนใจที่ผู้สังเกตการณ์ทั้ง 2 เห็นตรงกัน แต่ก็ดูเหมือนจะ ไม่มีนิยามที่ชัดเจนว่า การขาดความสนใจคืออะไร นักศึกษาที่มองไปทางอื่นอาจจะเป็นท่าทางของคนที่กำลังฟังและใช้ ความคิดอยู่ก็ได้ ไม่ได้หมายความว่าคน ๆ นั้นจะต้องขาดความสนใจเท่านั้น ในทำนองเดียวกัน Bunce และ คณะ(2010) ที่ศึกษาความสนใจในชั้นเรียนของนักศึกษาด้วยการให้นักศึกษาคัดปุ่มเมื่อตนขาดช่วงความสนใจไป โดยมีปุ่มหมายเลข 1 ที่ จะให้กดเมื่อขาดช่วงความสนใจไปไม่เกิน 1 นาที ปุ่มหมายเลข 2 สำหรับการขาดช่วงความสนใจ 2-3 นาที และ ปุ่มหมายเลข 3 สำหรับการขาดช่วงความสนใจที่นานกว่านั้น โดยผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีความสนใจในชั้นเรียน ยาวนานต่างกัน แต่ทุกคนจะมีช่วงการขาดความสนใจเป็นช่วง ๆ ตลอดคาบเรียน อย่างไรก็ตาม พบว่า ช่วงการขาดความ สนใจที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการที่นักศึกษาทำกิจกรรมอื่นระหว่างการบรรยาย เช่น ทำการบ้านวิชาอื่นอยู่ หรือกำลังส่ง ข้อความคุยกับผู้อื่นอยู่

มีงานวิจัยหลายงานที่ศึกษาเรื่องช่วงการขาดความสนใจ (Duration of Attention Lapse) ของผู้เรียนในระหว่าง การเรียนการสอนทั้งผ่านการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนระหว่างเรียน (Johnson & Percival, 1976; Wilson & Korn, 2007) การใช้การวัดทางสรีระวิทยา เช่น การวัดอัตราการเต้นของหัวใจ (Bligh, 2000) การจับการเคลื่อนไหวของสายตา ของนักเรียน (Phillips, Ralph, Carriere, & Smilek, 2016) รวมไปถึงวิธีการให้นักเรียนรายงานตนเองโดยใช้คลิกเกอร์ (Bunce, Flens, & Neiles, 2010) จากงานวิจัยที่ผ่านมาได้ข้อสรุปเบื้องต้นเกี่ยวกับเรื่องความสนใจในห้องเรียนของ นักเรียนว่า ช่วงเวลา 10 นาทีแรกจะเป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุดที่จะดึงความสนใจของนักเรียนไว้ (Bunce et al., 2010; Bligh, 2000; Johnson & Percival, 1976) ใกล้เคียงกับงานวิจัยของ Hlas, Neyers และ Molitor (2019) ที่รายงานว่านักเรียน มีความสนใจในชั้นเรียนดีในช่วง 5 นาทีแรก หลังจากนั้น นักเรียนจะมีช่วงการขาดความสนใจบ่อยขึ้นเมื่อการบรรยายใน ห้องเรียนใช้เวลานานขึ้น โดยเฉพาะในช่วง 15-20 นาทีหลังจากเริ่มคาบเรียน (Hlas, Neyers, & Molitor, 2019) โดย นักเรียนจะมีช่วงการขาดความสนใจในห้องเรียนทุก ๆ 3-4 นาที และแต่ละครั้งมักจะกินเวลาน้อยกว่า 1 นาที (Bunce et al., 2010; Johnson & Percival, 1976; Risko et al., 2012) โดยนักเรียนจะมีช่วงการขาดความสนใจเฉลี่ยในคาบเรียน ที่ใช้เวลา 75 นาที มากกว่าคาบเรียนที่ใช้เวลา 50 นาทีอีกด้วย (Hlas, Neyers, & Molitor, 2019) นอกจากนี้ ยังพบ อีกด้วยว่า นักเรียนจะไม่สนใจชั้นเรียนในช่วงนาทีแรก ๆ ของคาบเรียน ซึ่งเป็นช่วงที่นักเรียนกำลังเตรียมตัวสำหรับ การเรียน รวมถึงช่วงท้าย ๆ ของคาบเรียนด้วย (Bunce et al., 2010; Bligh, 2000; Johnson & Percival, 1976) อย่างไรก็ตาม ก็ตามก็มีข้อโต้แย้งว่าแนวคิดเรื่องความสนใจในช่วงเวลา 10 นาทีแรกนั้นมีหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนน้อยเกินไป (Wilson & Korn, 2007; Bradbury, 2016)

การที่นักเรียนจะมีความสนใจอยู่กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ต้องใช้ความพยายามทางปัญญาในระดับสูงอย่างมาก เพราะนักเรียนต้องควบคุมความสนใจของตนเองให้อยู่กับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเท่านั้น แต่เมื่อนักเรียนเริ่มคุ้นชินกับสิ่งเร้าหรือการเรียนการสอนมากขึ้น ก็จะเกิดความเบื่อหน่าย และทำให้การรับรู้สิ่งเร้าลดลงจนกลายเป็นสิ่งที่ไม่ความหมายไปได้ นั่นหมายความว่า ต่อให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เป็นเชิงบวกทั้งหมดแล้วก็ตาม แต่เราก็ไม่สามารถควบคุมการทำงานของสมองนี้ได้ทั้งหมด (Cicekci, & Sadik, 2019) ยังไม่นับรวมปัจจัยอื่น ๆ ในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อความสนใจในชั้นเรียนของนักเรียนอีก ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ความสนใจในชั้นเรียนของนักเรียนมีสาเหตุมาจากทั้งปัจจัยที่ครูสามารถควบคุมได้ และจากปัจจัยที่ครูไม่สามารถควบคุมได้ (Hlas, Neyers, & Molitor, 2019)

ตัวอย่างปัจจัยที่ครูสามารถควบคุมได้ เช่น การพูด การใช้น้ำเสียงของครู ท่าทางการเคลื่อนไหวของครู การแสดงออกทางสีหน้า (Wang, 2015) หรือวิธีการสอนของครู เช่น การเรียกสุ่มนักเรียน มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน การให้นักเรียนฟังหรือพูดแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน (Hlas, Neyers, & Molitor, 2019) เป็นต้น ตัวอย่างปัจจัยที่ครูไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ความเหนื่อยล้าของนักเรียน ความคิดของนักเรียนที่กำลังเชื่อมโยงเรื่องที่เรียนกับเรื่องอื่น หรือการคิดถึงเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกันเรื่องที่กำลังเรียนอยู่ (Hlas, Neyers, & Molitor, 2019) เป็นต้น

ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความสนใจในห้องเรียนของนักเรียนทั้งเป็นการช่วยให้นักเรียนมีความสนใจในชั้นเรียนเพิ่มขึ้นและลดลงได้ การเรียกสุ่มนักเรียนให้ตอบคำถาม มีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกับนักเรียน การเล่าเรื่อง การใช้คำถามเพื่ออภิปราย (Hlas, Neyers, & Molitor, 2019) การกระตุ้นความสนใจจากภายในของนักเรียนเอง (Renninger, 1990) หรือการให้งานที่นักเรียนต้องลงมือทำและมีส่วนร่วมในงานนั้นก็จะช่วยให้นักเรียนมีความสนใจในชั้นเรียนต่อเนื่องมากขึ้น (Bunce et al., 2010; Johnson, 2011) ในทางกลับกันหากครูตรวจแก้ไขการบ้าน ให้นักเรียนนำเสนองาน หรือฟังบรรยายก็จะทำให้นักเรียนมีความสนใจในชั้นเรียนลดลง (Hlas, Neyers, & Molitor, 2019) รวมถึงปัจจัยในตัวนักเรียนเองที่หากนักเรียนเหนื่อยล้า หงุดหงิด (Gunzelmann, Gross, Gluck, & Dinges, 2009) มีการใจลอย ไม่ได้สนใจสิ่งเร้าที่อยู่ตรงหน้า (Zull, 2011) ต้องใช้เวลากับการเรียนต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ (Valdez, Reilly, & Waterhouse, 2008) ต้องทำอะไรหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน หรือมีการใช้เทคโนโลยีทำงานที่ไม่เกี่ยวข้อง ก็จะทำให้ความสนใจในชั้นเรียนลดลงได้ด้วยเช่นกัน (Junco, 2012; Wood et al., 2011)

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียนในการจัดกิจกรรมแนะแนว มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้ความต้องการเปลี่ยนแปลงส่วนหนึ่งมาจากการเรียนการสอนในชั้นเรียน และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนไม่สามารถรักษาความสนใจในชั้นเรียนได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานพัฒนาความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ได้ผลและนักเรียนเห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมโดยใช้เกมเป็นฐานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จึงควรนำรูปแบบการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานดังกล่าวนี้ไปประยุกต์ใช้กับวิชาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเข้าใจตนเองต่อไป

2. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ สถาบันการศึกษาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำรูปแบบดังกล่าวไปประยุกต์ใช้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือระดับมัธยมปลายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สามารถใช้ประโยชน์จากการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่มุ่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นพลเมืองดีของโลก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในการใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐาน ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรมต่อไป
2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เกมเป็นฐานกับรูปแบบการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาตนเองของผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

- Anderson, S. P. (2011). *Seductive interaction design: Creating playful, fun, and effective user experiences*. New York: Pearson Education.
- Cicekci, M. A., & Sadik, F. (2019). *Teachers' and students' opinions about students' attention problems during the lesson*. Journal of Education and Learning, 8(6), 15-30.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper Perennial.
- Gunzelmann, G., Gross, J., Gluck, K., & Dingens, D. (2009). *Sleep deprivation and sustained attention performance: Integrating mathematical and cognitive modeling*. Cognitive Science, 33, 880910.
- Hao, Y., Hong, J. C., Jong, J. T., Hwang, M. Y., Su, C. Y., & Yang, J. S. (2010). *Non-native Chinese language learners' attitudes towards online vision-based motiongames*. British Journal of Educational Technology, 41(6), 1043–1053.
- Hartley, J., & Cameron, A. (1967). *Some observations on the efficiency of lecturing*. Educ Rev, 20, 30–37.
- Hlas, A. C., Neyers, K., & Molitor, S. (2019). *Measuring student attention in the second language classroom*. Language Teaching Research, 23(1), 107-125.
- Hong, J. C., Cheng, C. L., Hwang, M. Y., Lee, C. K., & Chang, H. Y. (2009). *Assessing the educational values of digital games*. Journal of Computer Assisted Learning, 25(5), 423–437.
- Johnstone, A. H., & Percival, F. (1976). *Attention breaks in lectures*. Education in Chemistry, 13, 49-50.
- Junco, R. (2012). *In-class multitasking and academic performance*. Computers in Human Behavior, 28, 2236-2243
- Ko, L. W., Komarov, O., Hairston, W. D., Jung, T. P., & Lin, C. T. (2017). *Sustained attention in real classroom setting: An EEG study*. Front Hum Neurosci, 11, Article 388.
- Kagan, S. Cooperative Learning & Wee Science. San Clemente : *Kagan Cooperative Learning*, 1995.
- Lester, J. C., Spires, H. A., Nietfeld, J. L., Minogue, J., Mott, B. W., & Lobene, E. V. (2014). *Designing game-based learning environments for elementary science education: A narrative-centered learning perspective*. Information Sciences, 264, 4-18.
- Li, M., & Tsai, C. (2013). *Game-Based Learning in Science Education: A Review of Relevant Research*. J Sci Educ Technol, 22, 877–898.
- Macklin, C., & Sharp, J. (2016). *Games, design and play: A detailed approach to iterative game design*. Boston: Addison-Wiley.
- Maddox, H., & Hoole, E. (1975). *Performance decrement in the lecture*. Educ Rev, 28, 17-30.

- Ott, M., & Pozzi, F. (2012). *Digital games as creativity enablers for children*. Behaviour & Information Technology, 31(10), 1011–1019.
- Phillips, N., Ralph, B., Carriere, J., & Smilek, D. (2016). *Examining the influence of saliency of peer induced distractions on direction of gaze and lecture recall*. Computers & Education, 99, 81-93.
- Pivec, M., Dziabenko, O., & Schinnerl, I. (2003). *Aspects of game-based learning*. The 3rd international conference on knowledge management (I-KNOW 03), Graz, Austria, 216-225.
- Pribram, K. H. (1973). *The primate frontal cortex-executive of the brain*. Psychophysiology of the frontal lobes, 293-314.
- Postner, M. I., & Peterson, S. E. (1990). *The attention system of the human brain*. Annual Review of Neuroscience, 13, 25-42.
- Prakash, J. (2015). *What is the importance of attention in learning?*. Retrieved from <http://www.preservearticles.com/201105206854/importance-of-attention-in-learning.html>
- Qian, M., & Clark, K. R. (2016). *Game-based learning and 21st-century skills: A review of recent research*. Computers in Human Behavior, 63, 50–58.
- Renninger, K. A. (1990). *Children's play interests, representations, and activity: Knowing and remembering in young children*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Risko, E. F., Anderson, N., Sarwal, A., Engelhardt, M., & Kingstone, A. (2012). *Attention: Variation in mind wandering and memory in a lecture*. Applied Cognitive Psychology, 26, 234-242.
- Robinson, P. (2000). *Attention, memory, and the 'Noticing' Hypothesis*. Language Learning, 2, 283-331.
- Schmidt, R. (2001). *Cognition and second language instruction (pp. 3-32)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2011). *A history of modern psychology (10th ed.)*. Belmont, CA: Cengage Learning.
- Shaw, M. L., & Shaw, P. (1978). *A capacity allocation model for reaction time*. Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance, 4, 596-598.
- Shute, V. J. (2011). *Stealth assessment in computer-based games to support learning*. Computer games and instruction, 55(2), 503-524.
- Tondello, G. F., Wehbe, R. R., Orji, R., Ribeiro, G., & Nacke, L. E. (2017). *A framework and taxonomy of videogame playing preferences*. Conference: 2017 Annual Symposium on Computer-Human Interaction in Play - CHI PLAY '17, Amsterdam, Netherlands. DOI: <https://doi.org/10.1145/3116595.3116629>.
- Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: *The development of higher mental processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wang, W. (2015). *Factors affecting learners' attention to teacher talk in nine ESL classrooms*. Teaching English as a Second or Foreign Language, 19, 1-20.

- Wilson, K., & Korn, J. (2007). *Attention during lectures: Beyond ten minutes*. *Teaching of Psychology*, 34, 85-89.
- Wood, E., Zivcakova, L., Gentile, P., Archer, K., De Pasquale, D., & Nosko, A. (2011). *Examining the impact of off-task multi-tasking with technology on real-time classroom learning*. *Computers & Education*, 58, 365-374.
- Yogev, G., Hausdorff, J. M., & Giladi, N. (2008). *The role of executive function and attention in Gait*. *Mov Disord*, 23(3), 329-472.
- Zull, J. (2011). *From brain to mind: Using neuroscience to guide change in education*. Sterling, VA: Stylus.

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มกำแพงแสน 4
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

The Relationship Between Information Technology Competencies
of Administrators with The Promotion of Learning Management
for Teachers in Kamphaeng Saen Group 4
Under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1

นางสาวพรพรรณ ทรัพย์รุ่งเรือง

Pornpan Subrungrueng

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Master of Education Bangkokthonburi University

email:6433100227@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (2) ศึกษาระดับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มกำแพงแสน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มกำแพงแสน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในอำเภอกำแพงแสน ที่ปฏิบัติการสอนในสังกัดกลุ่มกำแพงแสน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 12 แห่ง จำนวนประชากร 183 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้วิธีการกำหนดโดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 125 คน วิธิตำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มกำแพงแสน 4 อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู,
กลุ่มกำแพงแสน 4

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the information technology competency of school administrators in Kamphaeng Saen group 4 under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 1; (2) to study the level of learning management promotion of teachers in the group; and (3) to study the relationship between information technology competency of administrators and learning management promotion of teachers in the Kamphaeng Saen group 4 under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1.

This research was a survey research. The population used in this research were teachers in Kamphaeng Saen Group 4 under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, totaling 183 people. The sample consisted of 125 people using table of Krejcie and Morgan's table and simple random sampling method. The instruments used for data collection were a 5-point estimation scale questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and Pearson correlation analysis.

The results revealed that: (1) the information technology competencies of school administrators in Kamphaeng Saen Group 4 in overall and each aspect were at high level, (2) promotion of learning management in overall and each aspect were at high level, and (3) information technology competencies of school administrators had a positive correlation with teachers' learning management promotion at a high level.

Keywords: Information Technology Competencies, Administrators, Promotion of Learning Management, Kamphaeng Saen Group 4

บทนำ

การก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคสมัยโลกที่แวดล้อมด้วยความเปลี่ยนแปลงทางด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทกับวิถีชีวิตของผู้คนเป็นอย่างมาก การเรียนรู้เพื่อการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้มุ่งเน้นทักษะด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะสุดท้าย คือ ทักษะด้านการใช้สารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

พื้นที่อำเภอกำแพงแสนถูกจัดว่าเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาของจังหวัดนครปฐม โดยเป็นพื้นที่ที่มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มากถึงร้อยละ 35 ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ใช้แผนขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ภายใต้ยุทธศาสตร์ 6 ด้าน และนโยบายนครแห่งคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2563)

นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (2565) ได้รายงานผลการดำเนินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564 พบว่า นักเรียนบางส่วนยังขาดความรู้พื้นฐานของรายวิชานั้น ๆ และครูออกแบบการจัดการจัดการเรียนรู้อันไม่กระตุ้นและส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ควรเพิ่มเติมการกำหนดนโยบาย วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อกำหนดนโยบายจัดทำแผนปฏิบัติการและวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มกำแพงแสน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อันนำไปสู่ข้อค้นพบ ทราบถึงปัญหา และแนวทางการแก้ไขเพื่อการบริหารการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มกำแพงแสน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มกำแพงแสน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ใช้ในการเป็นแนวทางในการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษา คือ ครูในอำเภอกำแพงแสน ที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มกำแพงแสน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีประชากรเท่ากับ 183 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1, 2565) ประกอบด้วย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย ใช้วิธีการกำหนดโดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างใน ประสพชัย พสุนนท์, 2557) ได้กลุ่มตัวอย่าง 125 คน เลือกตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา (สุรียา หมดทัง, 2557; ฉันทนา ปาปัตตา และ ปรชัญนันท์ นิลสุข, 2556; สุรียา งามเจริญ, 2557; สตรีรัตน์ ตั้งมีลาภ, 2558; ภาณุวัฒน์ สิงห์หาญ, 2558; ธนกฤต พรหมนันท, 2559; วศิณี หนูนภักดี, 2560; สุนันทา สมใจ, 2561) ประกอบด้วย (1) ด้านภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ (2) ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (3) ด้านการสนับสนุน ส่งเสริม และการจัดการเทคโนโลยี (4) ด้านจริยธรรม กฎหมาย และความปลอดภัย และ (5) ด้านความรู้และการใช้เทคโนโลยี

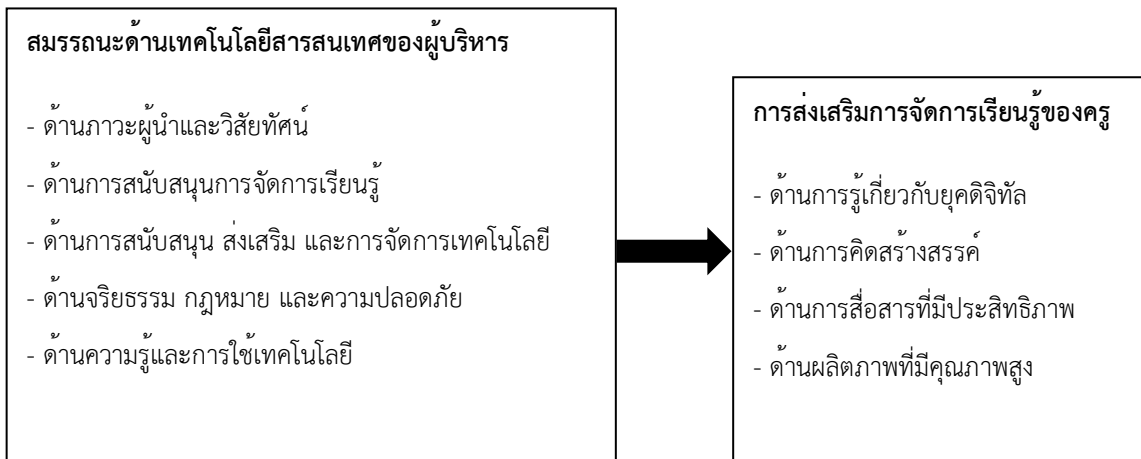
ตัวแปรตาม คือ การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู (Lemke, 2002) ประกอบด้วย (1) ด้านการรู้เกี่ยวกับยุคดิจิทัล (2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (3) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ (4) ด้านผลิตภาพที่มีคุณภาพสูง

กรอบความคิดในการวิจัย

นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูมาใช้ในการเป็นแนวทางในการศึกษา กรอบแนวคิดการวิจัยจึงปรากฏดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลในเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ต่างๆ เว็บไซต์ และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูและศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับเกี่ยวกับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอขอคำแนะนำจาก อาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และแก้ไขเพื่อความถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาให้ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ดำเนินแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อสำหรับใช้เก็บข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 84.80) มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 20.80) รองลงมา คือ ครูที่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี และ 41 – 45 ปี (ร้อยละ 17.60 และ ร้อยละ 17.60 ตามลำดับ) ตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 65.60) มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นสัดส่วนมากที่สุด (ร้อยละ 28.80) รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 27.20) และกลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีวิทยฐานะเป็น ครู ค.ศ. 1 คิดเป็นสัดส่วนมากที่สุด (ร้อยละ 36.80) รองลงมา คือ ครู ค.ศ. 2 (ร้อยละ 25.60)

2. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.703) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความรู้และการใช้เทคโนโลยี และด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.724 และ $\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.735 ตามลำดับ) ด้านจริยธรรม กฎหมาย และความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.743) ด้านการสนับสนุน ส่งเสริม และการจัดการเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.770) และด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.718) ตามลำดับ

ด้านความรู้และการใช้เทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.724) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในด้านการใช้ระบบการติดต่อสื่อสารและรับส่งข้อมูลผ่านระบบ Social Network เช่น zoom, meet เป็นต้น มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.806) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.801) และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับการติดตั้งระบบปฏิบัติการและการทำงานของคอมพิวเตอร์เบื้องต้นได้ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.813)

ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.735) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีการศึกษาที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในการเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีการศึกษาเป็นประจำทุกปีการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันเป็น 2 อันดับแรก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.758 และ $\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.779 ตามลำดับ) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแสดงผลงานของนักเรียนที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.829)

ด้านจริยธรรม กฎหมาย และความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.743) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.818) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจากการใช้เทคโนโลยี และผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการให้บุคลากรและชุมชนใช้งานเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างมีจรรยาบรรณถูกต้องตามกฎหมาย เช่น การ ใช้ซอฟต์แวร์ที่ถูกต้องตามลิขสิทธิ์ เป็นต้น ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.819 และ $\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.857 ตามลำดับ) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดนโยบายด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ ICT ที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคลโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.81)

ด้านการสนับสนุน ส่งเสริม และการจัดการ เทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.770) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.821) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.834) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.850)

ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.718) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.802) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการผสมผสานวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.863) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์แนวโน้มเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้รองรับเทคโนโลยีใหม่ได้ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.873)

3. การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู

การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.555) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.599)

รองลงมา คือ ด้านการรู้เกี่ยวกับยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.542) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.594) และด้านผลิตภาพที่มีคุณภาพสูง มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.621) ตามลำดับ

ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.599) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูสามารถเน้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงเทคโนโลยี ยึดมั่นต่อกฎเกณฑ์ วิธีและหลักจริยธรรม มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการใช้เทคโนโลยี กับข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.621) รองลงมา คือ ความคิดเห็นว่าครูสามารถเน้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในสังคมประชาธิปไตย การเข้าถึงเทคโนโลยีที่สัมพันธ์กับนโยบายสาธารณะ การส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรม การรักษาความเป็นส่วนตัวและป้องกันทรัพย์สินทางปัญญา และการจัดการความเสี่ยงและความขัดแย้งทางจริยธรรมที่เกี่ยวกับนวัตกรรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.651) และความคิดเห็นว่าครูสามารถเน้นให้ผู้เรียนเกิด ความตระหนักและสามารถจัดการอารมณ์ความรู้สึกของตัวเอง ความเครียด การลดการเผชิญหน้า และการจำลองสถานการณ์เสมือนจริง ให้สามารถจัดการพฤติกรรมระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคม มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.680)

ด้านการรู้เกี่ยวกับยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.542) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูสามารถเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์รอบตัว ความคิดรวบยอดและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสังคมยุคดิจิทัล เด็กสามารถตั้งคำถาม ค้นหาคำตอบ อันนำไปสู่ความอยากรู้และเกิดประสบการณ์โดยตรง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.590) รองลงมา คือ ความคิดเห็นว่าครูสามารถเน้นให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักที่เกิดจากความเชื่อทางวัฒนธรรม คุณค่า และความรู้สึกนึกคิด การยอมรับในความแตกต่างทางความเชื่อและวิถีชีวิตของผู้อื่น เข้าใจเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์หลัก และรองที่เกี่ยวข้องของชาติ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.640) และครูสามารถเน้นผู้เรียนเกี่ยวกับการสาธิต การสร้างโมเดล การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของระบบเทคโนโลยีและค้นหาตนเองต่อการใช้งานให้เกิดความชำนาญ มีความเข้าใจต่อจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีทั้งต่อตนเองและสังคม มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.701)

ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.594) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูสามารถเน้นในเรื่องความตระหนักถึงความผิดพลาดที่จะนำไปสู่ความท้าทายในการแก้ปัญหาที่ปราศจากทางออกที่ชัดเจน อันจะนำไปสู่การส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ และครูสามารถเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความคิด ทศนคติ หรือพฤติกรรมทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการจัดการต่อเป้าหมายที่หลากหลาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันเป็นใน 2 อันดับแรก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.603 และ $\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.656 ตามลำดับ) และครูสามารถเน้นให้ผู้เรียนสามารถใช้กระบวนการทางพุทธิพิสัยหรือกระบวนการทางปัญญา โดยเฉพาะเรื่องการคิดวิเคราะห์ การเปรียบเทียบ การอนุมาน การตีกรอบ การประเมินผล การสังเคราะห์ และการประยุกต์ใช้ภายใต้หลักการและบริบทของกระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งมีระดับความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.635)

ด้านผลิตภาพที่มีคุณภาพสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.621) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความคิดเห็นที่ครูสามารถเน้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงกระบวนการทางปัญญา สารสนเทศ หรือการผลิต เพื่อรองรับเป้าหมายและผลที่เกิดขึ้นจากผู้เรียนจากการใช้ทักษะจริงที่ส่งผลต่อการสื่อสาร การแก้ปัญหาต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.673) รองลงมา คือ ความคิดเห็นว่าครูสามารถเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการจัดระบบ มีการวางเป้าหมายในการเรียนและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.648) และครูสามารถเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และอุปกรณ์ต่าง ๆ

เพื่อนำไปสู่การใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเป็นการสื่อสาร การร่วมมือการทำงาน การคิดแก้ปัญหา เพื่อบรรลุผลของงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับมาก แต่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.699)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู

สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูระดับสูง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ 0.7627 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรม กฎหมาย และความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูมากที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.7627 รองลงมา คือสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุน ส่งเสริม และการจัดการเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในอันดับรองลงมาเท่ากับ 0.7108 และสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดเท่ากับ 0.6671

อภิปรายผล

1. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ 1) ด้านความรู้และการใช้เทคโนโลยี 2) ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านจริยธรรม กฎหมาย และความปลอดภัย 4) ด้านการสนับสนุน ส่งเสริม และการจัดการ เทคโนโลยี และ 5) ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติบางประการที่ครูในโรงเรียนต้องการ มีความไว้วางใจ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถ บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ ความสามารถในการสื่อความและการประสานงานที่ดี โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาจแสดงความรู้และความสามารถผ่านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตนเองมี สอดคล้องกับ นพพร ถิ่นสัน (2558) ที่ศึกษาระดับภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นเลิศของสถานศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ทุกองค์ประกอบมีระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สำหรับภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นเลิศของสถานศึกษา ในด้านภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา

2. การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ครูมีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ 1) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) ด้านการรู้เกี่ยวกับยุคดิจิทัล 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านผลผลิตที่มีคุณภาพสูง ทั้งนี้ครูผู้สอนต้องมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนแต่ละศักยภาพ สอดคล้องกับ วัฒนชัย บุญสนอง (2561) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนตามการรับรู้ของครู พบว่า ในการจัดการเรียนการสอนของครู มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศศึกษาว่าข้อมูลการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อการจัดการเรียนการสอน

3. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมจัดการเรียนรู้ของครูในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการชี้แนะ สั่งการ มอบหมายงาน จูงใจ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งในที่นี้คือ การส่งเสริมจัดการเรียนรู้ของครู การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้และการใช้เทคโนโลยี 2) ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านจริยธรรม กฎหมาย และความปลอดภัย 4) ด้านการสนับสนุน ส่งเสริม และการจัดการ เทคโนโลยี และ 5) ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ ส่งผลกับการส่งเสริมจัดการเรียนรู้ของครู สอดคล้องกับ นิษฐ์วดี จิโรจน์ภิญโญ (2564) ที่ศึกษาการบริหารการศึกษาและคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการบริหารการศึกษาที่มีต่อคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา 4.0 โดยศึกษาจากตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 172 คน จากประชากรของการวิจัยทั้งสิ้น 310 คน พบว่า การบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนของครูซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา 4.0 ในขณะที่ Adegbemile (2011) พบว่าสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาในประเทศไนจีเรีย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนะทางดังนี้

การศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมจัดการเรียนรู้ของครูในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในระดับมาก โดยเฉพาะสมรรถนะ ด้านจริยธรรม กฎหมาย และความปลอดภัย ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การส่งเสริมจัดการเรียนรู้ของครูในระดับสูงที่สุด และด้านการสนับสนุน ส่งเสริม และการจัดการเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การส่งเสริมจัดการเรียนรู้ของครูในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมจัดการเรียนรู้ของครูในอันดับรองลงมา ดังนั้นหน่วยงานที่ผลิตและพัฒนาผู้มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาจึงควรสนับสนุนและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งเน้นด้านจริยธรรม กฎหมาย และความปลอดภัย และด้านการสนับสนุน ส่งเสริม และการจัดการเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดผลกับการส่งเสริมจัดการเรียนรู้ของครูได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ฉันทนา ปาปัตตา, และปรัชญนันท์ นิลสุข. (2556). *ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงเพื่อการศึกษาแบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์*. วารสารวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์, 8(1), 51-66.
- ธนกฤต พรหมนันท์. (2559). *การศึกษาองค์ประกอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา].
- นพพร ถ้ำสัน. (2558). *ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2(2). 136-149

- นิษฐาวดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2564). *ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการบริหารการศึกษาที่มีต่อคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา 4.0*. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(5). 442-454
- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). *ศึกษากำหนดตัวอย่างตามแนวทาง Krejcie and Morgan (1970) ในการวิจัยเชิงปริมาณ*. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 112-125.
- วคินี หนูนักดี. (2560). *การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านสมรรถนะของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง ของหน่วยงานภาครัฐ ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล*. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 13(2), 173-187.
- วัฒนชัย บุญสนอง. 2561. *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- สตรีรัตน์ ตั้งมีลาภ. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของด้านการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- สุรียา หมดาทัง. (2557). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2563-2565)*. <https://www.npt1.tk/ita/O4/04-2564.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ*. <http://www.secondary11.go.th/2016/th/download/files/guidance10.pdf>
- Adegbemile, O. (2011). *Principals' Competency Needs for Effective Schools' Administration In Nigeria. Nigeria*. Journal of Education and Practice, 2(4), 15-24.
- Lemke, C. (2002). *enGauge 21st Century Skills: Digital Literacies for a Digital Age*.

**การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN RAI KHING PHATTHANA GROUP
UNDER NAKORNPHATOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

สรिता สุทธิศักดิ์ศรี

Sarita Sutthisaksri

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6433100124@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการประเมินด้านการเรียนรู้แบบทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีการประเมินด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการเรียนรู้แบบทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ABSTRACT

The purposes of this study were: to study and compare the creative leadership of the school administrators in Rai Khing Phatthana Group under under Nakhonprathom Primary Educational service area office 2, classified by educational background and working experience.

This was a survey research. Sampling of this research was 181 teachers in schools of Rai Khing Phatthana Group under Nakhonprathom Primary Educational Service Area Office 2. The instrument to

collect data of research was a 5 point-rating scale questionnaire, be valuable the confidence equals to 0.96, The statistics use in the research were frequency mean, Standard Deviation, and t-test.

The research results were revealed that: (1) creative leadership of school administrators in Rai Khing Phatthana Group under Nakhonprathom Primary Educational Service Area Office 2, overall was at high level; and (2) comparison of the creative leadership of school administrators in Rai Khing Phatthana Group under Nakhonprathom Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational background and working experience. overall was not different. When considering each aspect, teachers with different educational background had different assessment of the team learning with level statistical significance at .05 and teachers with different working experience had different assessment of the creative and team learning with level statistical significance at .05.

Keywords: The Creative Leadership, School Administrators, Nakornphathom Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

แผนการพัฒนาประเทศไทยตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนได้ปฏิบัติตาม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561: 7) ซึ่งจะเห็นว่าหนึ่งในยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลให้ความสำคัญคือการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สถานศึกษาถือเป็นสถานที่หลักในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ตามกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 3) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรไปสู่ จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ทางการจัดการศึกษาในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีแนวทางการพัฒนาโดยส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และสร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้แบบคิวดิโคโนราห์ ทักษะ กระบวนการ การนำหลักการไปประยุกต์ใช้ และขยายสู่การสร้างความรู้เชิงวิจัยและเพื่อพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อสังคม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเร่งปรับตัวให้ทันกระแสโลกมี

การวางแผนเตรียมความพร้อมรองรับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการวิธีใหม่ ๆ มีความสามารถในการนำองค์กรใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ (เรืองยศ แวดล้อม, 2556) ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและประสานงานกับบุคคลอื่นด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย อีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความคิดสร้างสรรค์ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556: 39) ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญชยา ครวร่าพิง, เบญจพร ชนงกุล และสุภาพ เต็มรัตน์ (2564: 18) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สรุปได้ว่าทุกด้านควรมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน เนื่องจากมีความสำคัญและเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหาร ดังนั้นเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษาที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและเป็นนวัตกรรมแล้วนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันไม่เพียงแต่มีหน้าที่ในการมอบหมายภาระงานแก่ครูผู้สอนเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นผู้ผลักดัน สนับสนุน และสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้ครูผู้สอนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งคือการถ่ายทอดความรู้และพัฒนานักเรียนต่อไป

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องแนวทางการพัฒนาครูตามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนไร่เชิงพัฒนา โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาครูตามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากหลักการและแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ Ash and Persall (2007), Ubben, Hughes and Norris (2010), Delich (2010), จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560), พลธาวิณ วัชรธรรรงค์ (2565), สุรศักดิ์ บั๊กการะโล (2561), วินา สุทธิโพธิ์ (2561) และมนูญชยา ครวร่าพิง (2564) สรุปได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (Creative) ด้านการเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) และด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility)

ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 11 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งหมด 340 คน

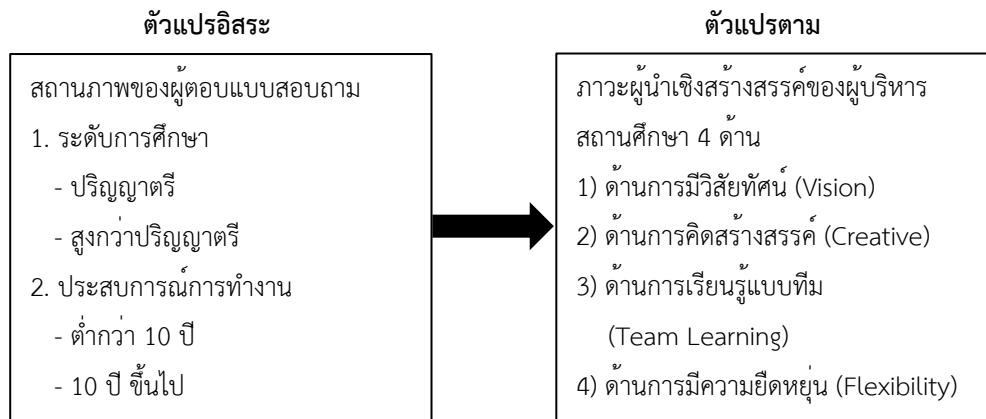
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 11 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งหมด 181 คน โดยกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องเพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิด ดังภาพ



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 11 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งหมด 181 คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 181)

รายการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	123	67.96
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	58	32.04
รวม	181	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	116	64.09
2.2 10 ปีขึ้นไป	65	35.91
รวม	181	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี 123 คน คิดเป็นร้อยละ 67.96 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.04 เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 64.09 และมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 35.91

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

(n = 181)

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการประเมิน		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.27	0.71	มาก
2	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.22	0.72	มาก
3	ด้านการเรียนรู้แบบทีม	4.24	0.72	มาก
4	ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.13	0.71	มาก
	รวม	4.21	0.71	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 3 - 4

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=181)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.30	0.38	4.20	0.33	1.80	.08
ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.23	0.30	4.19	0.32	0.65	.52
ด้านการเรียนรู้แบบทีม	4.29	0.45	4.14	0.43	2.24*	.03
ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.12	0.26	4.16	0.29	0.91	.37
รวม	4.23	0.35	4.17	0.34	1.51	.13

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมไม่

แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้แบบทีม สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 181)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน				t	Sig.
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.28	0.37	4.24	0.36	0.65	.52
ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.26	0.32	4.14	0.26	2.50*	.01
ด้านการเรียนรู้แบบทีม	4.30	0.43	4.13	0.46	2.44*	.02
ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.13	0.27	4.14	0.26	0.18	.43
รวม	4.24	0.35	4.16	0.34	1.99	.48

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยรวมไม่มีแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการเรียนรู้แบบทีม สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี 123 คน คิดเป็นร้อยละ 67.96 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.04 เมื่อพิจารณาประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 64.09 และมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 35.91

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปรากฏผลดังนี้

3.1 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้แบบทีม สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

3.2 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยรวมไม่มี

แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการเรียนรู้แบบทีม สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ที่เน้น Active Learning การวัดและประเมินผล การพัฒนาระบบนิเทศภายในและการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ โดยเน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระตุนใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูในโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้หลักการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและนำไปสู่ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาตามนโยบายต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเน้นกระบวนการทำงานร่วมกันในทุก ๆ ขั้นตอน มีการประชุมบุคลากรเพื่อวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ โดยมีผู้บริหารคอยนิเทศติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่วางไว้ และมีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งผสมผสานความรู้และประสบการณ์เดิมมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พร้อมกับสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายหรือภาพในอนาคตของสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นรากฐานของการวางแผนทิศทางการดำเนินงานให้ตอบโจทย์กับสภาพปัญหาและนำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วินา สุทธิโพธิ์ และจักรกฤษณ์ โปตาพล (2561: บทคัดย่อ) และ จิตติภูมิ เทพคำ (2564: บทคัดย่อ)

1.2 ด้านการเรียนรู้แบบทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมบุคลากร เพื่อวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามการดำเนินงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ทราบดีว่าการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายงานแต่ละฝ่าย นั่นคือต้องอาศัยความร่วมมือของทุก ๆ ฝ่าย โดยมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน มีการประสานงานระหว่างฝ่ายงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่ในการนิเทศติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตาม

เป้าหมายที่วางไว้อยู่เสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัยริน สมาแอ (2562: บทคัดย่อ) อธิติสุตา แก้วหาญ และทงศักดิ์ คุ่มไชนะ (2564: บทคัดย่อ)

1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้กำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จึงมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ การคิดแก้ปัญหา รวมถึงการให้ผู้เรียนได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ตีดวงพันธ์ (2565: 184) นงเยาว์ สิงทองกุล และอำนาจ มีราคา (2564: บทคัดย่อ)

1.4 ด้านการมีความยืดหยุ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเตรียมพร้อมในทุก ๆ ด้าน เปิดรับฟังความคิดเห็นหรือข้อมูลใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562: 90-91) พลธาวิน วัชรพรธำรงค์, ศศิรินทร์ ศิริธาดากุลพัฒน์ และกนกวรรณ ทองขาวกรู (2565: บทคัดย่อ)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงาน การประสานงานระหว่างฝ่ายงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์ การสร้างหรือนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ การปรับตัวเพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อัยริยา สมาแอ (2562: บทคัดย่อ) สุภาวรรณ ศรีคุ้ม และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2563: บทคัดย่อ)

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะครูที่แม้จะมีประสบการณ์ต่างกันแต่มีความคิดเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก สามารถแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยเน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ละมุล รอดขวัญ, จิราพร ศรีอินทร์, อุษา งามมีศรี และมังกรแก้ว ดรุณศิลป์ (2565: บทคัดย่อ) และศิริวรรณ คำภูเงิน (2561: 69)

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนไร่เชิงพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และการขับเคลื่อนนโยบายหรือทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้ความรู้ ช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
3. ด้านการเรียนรู้แบบทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือชุมชนทั้งภายในและภายนอก ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน
4. ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทและสังกัดอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
3. ควรมีการศึกษากระบวนการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต*. คลังนาวิทยา.
- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑาธิปต์ ทัทไทย. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน(สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติสุดา แก้วหาญ, และทงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ. *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย*. Journal of Modern Learning Development. 6(4), 164-175.
- นงเยาว์ สิงห์ทองกุล, และอำนาจ มีราคา. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์. 6(1), 146-158.

- พลธาวิณ วัชรพรธำรงค์, ศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์, และกนกวรรณ ทองขาวกรุง. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3*. ครุศาสตร์สาร. 16(1), 188-200.
- มนัญญา ควรวร่าพิง, เบญจพร ชนะกุล, และสุภาพ เต็มรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 6(3), 17-32.
- ละมุล รอดขวัญ, จิราพร ศรีอินทร์, อุษา งามมีศรี, และมังกรแก้ว ตรุณศิลป์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7*. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย. 4(2), 151-162.
- วินา สุทธิโพธิ์ และจักรกฤษณ์ โปตาพล. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 7(2), 99-114.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลเวียง สันทรายงาน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*. สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. สุภาวรรณ ศรีคุ้ม, และภาวิดา ธาราศรีสุทธ. (2563, 9-10 กรกฎาคม). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร*. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12 ศาสตร์พระราชา และการวิจัยเพื่อสร้าง ดุลยภาพชีวิตในยุค Disruptive Technology, กรุงเทพฯ, ประเทศไทย.
- สุรศักดิ์ ปักการะไธ, สุรีย์มาศ สุขกสิ, และอัมพวัน ประเสริฐภักดิ์. (2561). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วารสารวิจัยรำไพพรรณี. 12(10), 118-124.
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัยริน سماแอ. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Ash and Persall, (2007). *The principal as Chief Learning Officer: The New Work of Formative Leadership*. Birmingham: Stanford University Birmingham.
- Delich and Broneyn. (2010). *The Impact of Mercosur's Sanitary and Phytosanitary Regime on its member's Institutional Dynamics*. Journal of CMA Management, 76(2), 3-3.
- Gerald C. Ubben, Larry W. Hughes, Cynthia J. Norris. (2010). *The Principal: Creative Leadership for Excellence in Schools*. Pearson/A and B.

การบริหารกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาศิลปะซานซี มณฑลซานซี
STUDENT AFFAIRS ADMINISTRATION OF SHANXI ART VOCATIONAL COLLEGE
IN SHANXI PROVINCE

Wang Jiajia

Leadership Educational Administration Faculty of Education,
Bangkokthonburi University
email: 359224191@qq.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาศิลปะซานซี มณฑลซานซี และ (2) เปรียบเทียบการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาศิลปะซานซี มณฑลซานซี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานของอาจารย์

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 218 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดโดยตารางเครชชีและมอร์แกน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาศิลปะซานซี มณฑลซานซี ซึ่งปัจจัยของการบริหารกิจการนักศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การให้คำปรึกษาด้านวิชาการ การรับสมัครนักศึกษา บริการด้านอาชีพและการให้คำปรึกษา โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาศิลปะซานซี มณฑลซานซี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานของอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารกิจการนักศึกษา, วิทยาลัยอาชีวศึกษาศิลปะซานซี, มณฑลซานซี

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the current situation of students' affairs administration of Shanxi art vocational college in Shanxi Province., and (2) to compare the students' affairs administration of administrators at Shanxi art vocational college in Shanxi Province, according to the teachers assessed, classified by educational level, and work experience.

The research was a survey research. Population was faculty member, totalling 218 people, the sample size was determined by the Krejcie and Morgan's table, obtained by simple random sampling method, totalling 140 people. The instruments used for data collection were questionnaire with a five-point rating scale and validation checklist, the statistics used for data analysis were frequency percentage, mean, Standard Deviation and t-test

The research results show that; 1) to study the current situation of students' affairs administration of Shanxi art vocational college in Shanxi Province included four aspects: academic

advising, admissions, career services, and counselling., overall and in each aspect was at a high level, 2) Comparing the students' affairs administration of administrators at Shanxi art vocational college in Shanxi Province, according to the teachers assessed, classified by educational level, and work experience, classified by educational level and work experience were not different.

Keywords: Students' Affairs Administration, Shanxi Art Vocational College, Shanxi Province

INTRODUCTION

Student affairs and services professionals are key players in turning the 'brain drain' into a 'brain gain' for all nations. This requires partnerships at the national and international levels. Higher education must address the personal and developmental needs of the student as a human being. Student affairs and services should take the lead in this regard, as well as appropriate advocacy of students in general. The mission for student affairs and services must complement the institutional mission, its educational purposes, the locale in which it is operating, and its student characteristics. Programmes must be established and resources allocated for the purposes of meeting student affairs/services primary goals: enhancement of student learning/development. (UNESCO, 2005)

The turbulent wave of change on the forefront of socioeconomic fabric of society and nations demands a vital contribution from academia and especially from the centers of higher education and learning. Academia is facing the impending challenges like lifelong learning, equal opportunity and access to education and technology, financial support, counseling and career guidance, the improvement of support and developmental services, enhancing the soft skills of graduates and widening the job opportunity prospects along with alumni interaction, providing society with skilled human capital and potential that can contribute in the formation of true global knowledge-based economy.

The current situation of students' affairs administration of Shanxi art vocational college in Shanxi Province, in the policy to focus on students' affairs, students support, or students' services is the department or division of services and support for student's success at institution of higher education to enhance student's growth and development. Administrators who work in this field are known as students' affairs practitioners or students' affairs professionals. These Students affairs practitioners work to provide services and support for students and drive student learning outside of the classroom at institutions of higher education.

Research Objectives

1. to study the current situation of students affairs administration of Shanxi art vocational college in Shanxi Province.
2. to compare the student affairs administration of administrators at Shanxi art vocational college in Shanxi Province, according to the teachers assessed, classified by educational level, and work experience.

Research Framework

In this research, the researcher has synthesized the concepts of academics who have the corresponding concept of students' affairs administration of Shanxi art vocational college in Shanxi Province. To define a conceptual framework, as shown in figure 1.

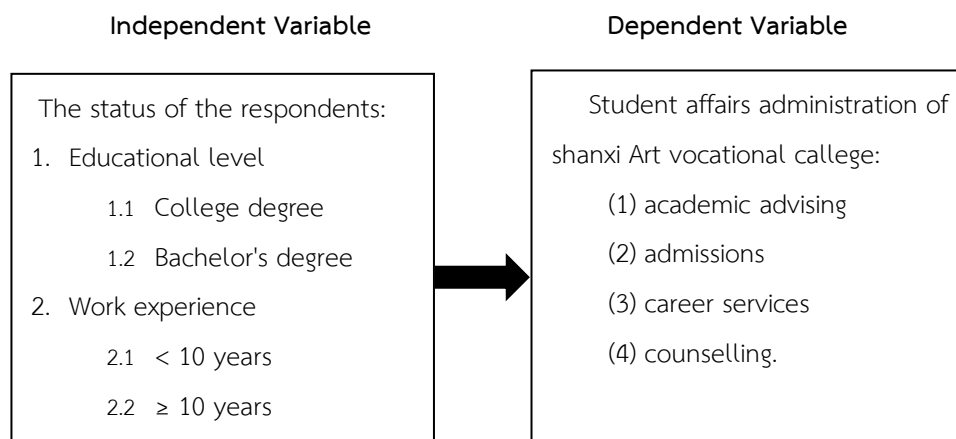


Figure 1. Research Framework

Methods of conducting research

The population used in this research was the teachers at Shanxi art vocational college under Shanxi Province, the people's republic of China, total 218 people.

Sample group was faculty member of 140 people of Shanxi art vocational college under Shanxi Province, the people's republic of China, in the academic year 2022. The sample was determined by the sample size using the Krejcie and Morgan's tables (Krejcie & Morgan, 1970: 608), and using simple random sampling. with figure 1 as below:

Table 1.1: Population and sample (Shanxi art vocational college, 2022)

Faculty member	Population	Sample
1. Administrators	8	140
2. Instructors' members include professors, associate professors, and lecturer	210	132
Total	218	140

Data analysis

The researcher conducted data analysis as follows:

- 1 The data were analyzed by statistical software packages:

1) the general data of the respondents classified by education level and work experience was analyzed by frequency and percentage statistics.

2) Level of students' affairs administration of Shanxi art vocational college in Shanxi Province. 5 levels as highest, high, moderate, low, and lowest.

3) The hypotheses to compare differences between educational level and work experience was analyzed by t-test independent.

Data analysis result

Part 1: Results of the general data analysis of the sample

Table 4.1 General information of the sample

(N= 140)

General Information	Number	Percentage
1. Educational Level		
1.1 Bachelor's degree	85	61
1.2 Higher Bachelor's degree	55	39
Total	140	100
2. Work Experience		
2.1 < 10 years	79	56
2.2 ≥10 years	61	44
Total	140	100

From Table 4.1 was found that the students' affairs administration of administrators at Shanxi art vocational college in Shanxi Province the sample had a bachelor's degree, 85 people representing 61%, and 61 people have more than 10 years of work experience, representing 44%.

Part 2: Results of the student affairs administration of administrators at Shanxi art vocational college in Shanxi Province

To study the level of the students' affairs administration of administrators at Shanxi art vocational college in Shanxi Province as shown in Table 4.2- 4.8

The questionnaire is a rating scale from Likert concept, the question total 36 questions, divided into 5 levels as highest, high, moderate, low, and lowest.

Part 3: Result of the student affairs administration of administrators at Shanxi art vocational college in Shanxi Province: classified by educational level and work experience.

Table 4.7 Compare the students' affairs administration of administrators at Shanxi art vocational college in Shanxi Province, classified by Educational Level.

(n = 140)

The students' affairs administration of administrators at Shanxi art vocational college in Shanxi Province	Educational Level				t	P
	Bachelor's degree		High Bachelor's degree			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. Academic advising	3.97	0.25	3.97	0.30	-0.109	0.913
2. Admissions	3.88	0.30	3.94	0.30	-0.919	0.361
3. Career services	3.96	0.34	3.97	0.28	-0.128	0.898
4. Counselling	3.55	0.38	3.58	0.44	-0.270	0.788
Total	3.86	0.30	3.91	0.15	-0.749	0.456

*significant at .05

From the t-test in Table 4.7, there is no difference in the degree of recognition of the continuing professional development of the administrative staff of Shanxi Art Vocational College by teachers with different education levels.

Table 4.8 Compare the students' affairs administration of administrators at Shanxi art vocational college in Shanxi Province, classified by Work Experience.

(n = 140)

Administrator's continuing professional development at Shenyang Luxun Academy of Fine Arts:	Work Experience				t	P
	< 10 years		≥10 years			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. Academic advising	3.95	0.25	4.01	0.33	-0.722	0.473
2. Admissions	3.90	0.30	3.96	0.31	-0.829	0.410
3. Career services	3.90	0.28	4.10	0.31	-2.831	0.006*
4. Counselling	3.56	0.42	3.57	0.41	-0.088	0.930
Total	3.80	0.32	3.87	0.35	-0.128	0.898

From Table 4.10 t-test, teachers with different work experiences come to recognize the administrator's continuing professional development at Shenyang Luxun Academy of Fine Arts was not different, Except career services, the difference was statistically significant at the level .05

Discussion

Students' affairs administration of Shanxi art vocational college in Shanxi Province was found that the students' affairs administration of administrators at Shanxi art vocational college in Shanxi Province overall a high level. Considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. Career services had the highest followed by Academic advising. and Focus on learning from Counselling

had the lowest mean this result the same Smith et.al (2018) to focus on career development and integrated of principle learning.

Academic advising overall a high level. Considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. Administrators develop students to be ready for study students had the highest followed by Administrators provide activities to promote foreign language skills to students, Administrators develop students' competencies at an international level and Administrators promote the development of academic potential for related with Lisa (2017) to focus on the mission of university with the student learning.

Comparing of the students' affairs administration of administrators at Shanxi art vocational college in Shanxi Province. Classified by education level, as the same Wangying (2021) The faculty members of Shanxi art vocational college in Shanxi Province, the people's republic of China, in the academic year 2022. was not different. However, the faculty members with different work experiences come to recognize the students' affairs administration of administrators at Shanxi art vocational college in Shanxi Province was not different as the same Zhang Xin (2011) according students' affairs administration of administrators in the not different in the experience background.

Recommendations

Recommendations of research

1) The administrators of university focus on the mechanism to encourage teachers to support the students' affairs administration of administrator's policies

2) Policy level to create the new way to success or drive the policy reform the students' affairs administration of administrators in management effective

3) Focus on the best way to make it easier to apply the students' affairs administration to daily work, so as to achieve high-performance work.

4) In terms of instructors' continuous professional development, university administrators can formulate a policy and tool according to the concept of competence to promote the students' affairs administration of administrators

5) Improving the administration level of colleges and universities, encourage administrators and teachers to develop themselves, not only improve knowledge and skills, but also expand and improve teaching levels, further improve the knowledge structure, improve creativity and professional skills, and improve the students' affairs administration efficiency.

Proposals for next research

1. Qualitative research should be conducted to in- depth interview to study the students' affairs administration into the key informants of administrators to expand educational opportunities in other theoretical frameworks.

2. In terms of the students' affairs administration of administrators to study additional focus on dialogue with all stakeholder to the concept of competence to promote the students' affairs administration of administrators to continuing professional development.

Reference

- Ahren, C. (2008). *Closing the gap with student affairs staff: From margin to mainstream*. New Directions for Higher Education, 143, 83-91.
- Amagoh, F. (2008). *Perspectives on organizational change: systems and complexity theories*. The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal, 13(3), 1-14.
- Anderson, C.K. (2008). "Mission Statement." In Gary McCulloch & David Crook (Eds.), International Encyclopedia of Education. Oxford: Routledge, 384-85.
- Baird, L. (2011). *Integrity in student affairs organizations*. New Directions for Student Services, 135 :15-25
- Bergquist, W. H. (1992). *The four cultures of the academy: Insights and strategies for improving leadership in collegiate organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bess, J., & Dee, J. (2008). *Understanding college and university organization (2nd ed.)*. Sterling, VA: Stylus Publishing, LLC.
- Birnbaum, R. (1988). *How Colleges Work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Blanchard, K., Waghorn, T., & Ballard, J. (1997). *Mission Impossible*. New York, NY: McGrawHill.
- Blimling, G. S. (2013). *Challenges of assessment in student affairs*. New Directions for Student Services, 142, 5-14.
- Boland, P. A., Stamatakos, L. C., & Rogers, R. R. (1996). *Redirecting the dole of student affairs to focus on student learning*. Journal of College Student Development, 37, 217-225.
- Boisnier, A., & Chatman, J. A. (2003). *The role of subcultures in agile organizations*. In R. Peterson & E. A. Mannix (Eds.), Leading and managing people in dynamic organizations(pp. 87–112). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bok, D. (2003). *Academic values and the lure of profit*. Chronicle of Higher Education, 49(30), B7-B9.
- Bolman, L. G., & Gallos, J. V. (2010). *Reframing academic leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.134
- Bolton, P., Brunnermeier, M. K., & Veldkamp, L. (2008). *Leadership, coordination and missiondriven management*. Review of Economic Studies, 80, 512-537.
- Bourassa, D. M., & Kruger, K. (2001). *The national dialogue on academic and student affairs collaboration*. New Directions for Higher Education, 116, 9-38.
- Bourassa, D. M., & Kruger, K. (2001). *The national dialogue on academic and student affairs collaboration*. New Directions for Higher Education, 116, 9-38.
- Boyer, E. (1987). College: *The undergraduate experience in America*. New York, NY: Harper & Row.
- Boyer, E. L. (1987). *Toward school-college collaboration*. Thought & Action, 3(2), 7-18.
- Burd, S. (2010, January 21). *Abandoning the Mission at Public Universities*. Retrieved from <http://preview.staging.newamerica.org/education-policy/abandoning-the-mission-at-public-universities/>

- Burke, W. W., & Litwin, G. H. (1992). *A causal model of organizational performance and change*. Journal of Management, 18(3), 523-545.
- Butler, G. T. (2000). *The law school mission statement: A survival guide for the twenty-first century*. Journal of Legal Education, 50(2), 240-270.
- Cage, M. C. (1992). *To Shield Academic Programs from Cuts, Many Colleges Pare Student Services*. Chronicle of Higher Education, 39(12).
- Carter, B. (2016). *Budget cuts could affect student services funded by the state*. The Daily Reville. Retrieved from https://www.lsureveille.com/daily/budget-cuts-could-affect-studentservices-funded-by-the-state/article_4134c634-d38e-11e5-af37-7b91b1b78ee5.html
- Cawthon, T. W., Boyd, K. D., & Seagraves Jr., R. (2012). *Is Student Affairs Relevant for the 21st Century? Louisville, KY: American College Personnel Association*. Retrieved from http://convention.myacpa.org/louisville2012/program/senior_scholars.
- Chaffee, E. E., and W. G. Therney. (1988). *Collegiate Culture and Leadership Strategies*. New York, NY: Macmillan.
- Checkoway, B. (2001). *Renewing the civic mission of the American research university*. The Journal of Higher Education, 72(2), 125-147.
- Clark, B. R. (1972). *The organizational saga in higher education*. Administrative Science Quarterly, 17(1) 178-184.
- Cochran, D. S., & David, F. R. (1986). *Communication effectiveness of organizational mission statements*. Journal of Applied Communication Research, 14(2), 108-118
- BPP. (2020). *student affairs Is Important*. Retired from <https://www.bpp.com/insights/why-cpd-is-important>
- Binder, C., & Watkins, C. L. (1990). *student affairs Instruction: Measurably superior instructional technology in schools*. Performance Improvement Quarterly, 3(4), 74-96.
- Copeland WE, McGinnis E, Bai Y, Adams Z, Nardone H. (2021). *Devadanam V, et al. student affairs on college student mental health and wellness*. J Am Acad Child Adolesc Psychiatry. (2021) 60:134–41.e2. doi: 10.1016/j.jaac.2020.08.466
- Hugh-Pennie Amoy, et.al. (2018). *Applied Behavior Analysis as a Technology of student affairs*. Handbook of Research on Human Development in the Digital Age, 330-346.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.
- Naqvi et al.(2011),“*Changing Roles in Student Affairs: A New Landscape for Academia*”, International Conference on Social Science and Humanity, ICSSH 2011, February 26-28, 2011, Singapore
- Ministry of Education of the People's Republic of China. (2022). *The Technical Plan of COVID-19 Epidemic*. Retrieved from Issued the Outline of the National Talent Team Construction Plan: <http://en.moe.gov.cn/>

- Gao WeiGuang. (2007). *Education Administration Law*, Peking University Press, Retired from [https://baike.baidu.com/item/%E6%95%99%E8%82%B2%E8%A1%8C%E6%94%BF#reference-\[1\]-5441396-wrap](https://baike.baidu.com/item/%E6%95%99%E8%82%B2%E8%A1%8C%E6%94%BF#reference-[1]-5441396-wrap)
- World Conference on Higher Education (WCHE) (1998). *Higher Education in the Twenty-first Century: Vision and Action*. World Declaration on Higher Education for the Twenty-first Century; Framework for Priority Action for Change and Development in Higher Education”. Paris, UNESCO.
- American College Personnel Association. (1994). *The student learning imperative: Implications for student affairs*. Alexandria, VA: Author.
- American Council on Education. (1937). *The student personnel point of view: A report of a conference on the philosophy and development of student personnel work in colleges and universities* (American Council on Education Study, Series 1, Vol. 1, No. 3). Washington, DC: Author.
- Chickering, A.W., & Gamson, Z.F. (1987, June). *Principles for good practice in undergraduate Education*. [Special insert to The Wingspread Journal, June 1987]. Racine, WI: Johnson Foundation.
- Wingspread Group on Higher Education. (1993). *An American imperative: Higher expectations for higher education*. Racine, WI: The Johnson Foundation.
- Wikipedia. (2020). *Education Administration*, Retired from https://en.wikipedia.org/wiki/Category:Educational_administrationhttps://en.wikipedia.org/
- Everard, K.B., Morris., G., and Wilson.,I. (2004). *Effective School Management*. Paul chapman publishing. London, UK
- Pedagogika Ushinskogo (2012). *Pedagogy of Ushinsky*. Retrieved from Pedagogy: <http://paidagogos.com/?p=4379>.
- Shandong Vocational University of foreign affairs. (2022). *University introduction*. Retrieved from <http://sdws.edu.cn/main.htm>.
- Wenbo Kuang. (2018). *Social Media in China*. China Renmin University Press., Publisher Palgrave Macmillan Singapore.293 pages.
- World Health Organization. (2022). *Coronavirus disease (COVID-19) Weekly Epidemiological Update and Weekly Operational Update*. Retired from <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports>
- Shi H, Zhu H and Ni Y (2022). COVID-19 in China: *A Rapid Review of the Impacts on the Mental Health of Undergraduate Students*. Front. Public Health 10:940285. doi: 10.3389/fpubh.2022.940285
- Taylor.,F.,W,. (1911). *Principles of Scientific Management.*, New York, NY, USA and London, UK: Harper & Brothers, LCCN 11010339.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย

ที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

THE CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOL NETWORK

GROUP 47 UNDER SUAN LUANGDISTRICT OFFICE, BANGKOK METROPOLIS

โสสมไสว ธนเศรษฐ์ชูสกุล

Somsawai Thanasetchoosakul

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master of Education Educational Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: somswai2014@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร และ(2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบสำรวจ ประชากร ประกอบด้วย ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำนวน 8 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ประกอบด้วย ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โรงเรียนวัดปากบ่อ โรงเรียนนาคานาวาอุปถัมภ์ โรงเรียนมัธยมนาคานาวาอุปถัมภ์ โรงเรียนวัดใต้ โรงเรียนหัวหมาก โรงเรียนคลองกลั่นตัน โรงเรียนสุเหร่าใหม่ และโรงเรียนวัดทองใน จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47, สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง

Abstract

This objective of this research were (1) to study the creative leadership of school administrators in school Network Group 47 under Suan Luang District Office, Bangkok Metropolis; and (2) to compare the creative leadership of school administrators in school Network Group 47 under Suan Luang District Office, Bangkok Metropolis, classified by gender, education level and work experience.

This research was a survey research. The population was teachers in 8 schools of school Network Group 47 under Suan Luang District Office, Bangkok Metropolis. The sample obtained by simple random sampling method, was 166 teachers in school Network Group 47 under Suan Luang District Office, Bangkok Metropolis of Wat Pak Bo School, Naknawa Uppatham School, Naknawa Uppatham High School, Wat Tai

School, Huamark School, Khlong Klantan School, Suraomai School, and Wat Thong Nai School. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test for independent samples.

Major findings: (1) creative leadership of school administrators in school Network Group 47 under Suan Luang District Office, Bangkok Metropolis, was at overall high level; and (2) comparison of creative leadership of school administrators, classified by gender, educational background and work experience, overall were not different.

Keywords: Creative Leadership, School Network Group 47, Suan Luang District Office

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อ พัฒนานคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้ อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) สังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 เปลี่ยนผ่าน เข้าสู่สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยี ยุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิต ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ เพื่อเด็กในศตวรรษที่ 21 (สมหมาย อำตจนกลอย, 2556: 1)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพบนพื้นฐาน ของความเชื่อที่ว่าในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคนซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ บทบาทภาวะผู้นำจึงมีได้จำเพาะเจาะจงเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson, 2007: 120) ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา มีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุด มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสม เป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงและการดำรงชีวิตในอนาคต

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการปรับปรุงสถานศึกษา มีบทบาทและอิทธิพลต่อการพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา สามารถนำความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทายด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เป้าหมายบรรลุความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม

โรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของโรบินสัน(Robinson, 2007: 120) ทั้งหมด 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานครจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

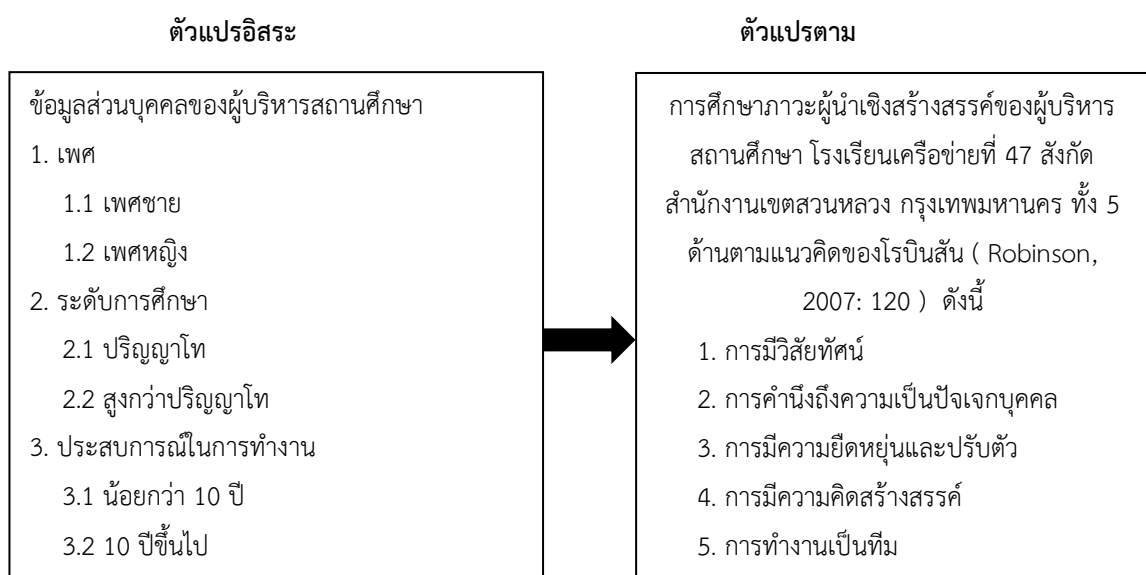
การวิจัยมีขอบเขตการศึกษา ทั้งหมด 5 ด้าน ตามแนวคิดของของ โรบินสัน (Robinson, 2007: 120) ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการทำงานเป็นทีม

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำนวน 292 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 166 คน โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. สามารถเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผน พัฒนาปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร
3. สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ได้ประยุกต์แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของโรบินสัน (Robinson, 2007: 120) ประกอบด้วย โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการมีการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยวิธีของ Likert (Likert,1993: 247) โดยเกณฑ์การให้คะแนนของคำถามในแต่ละข้อดังนี้

ค่าน้ำหนักคะแนน 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด

ค่าน้ำหนักคะแนน 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาก

ค่าน้ำหนักคะแนน 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ปานกลาง

ค่าน้ำหนักคะแนน 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อย

ค่าน้ำหนักคะแนน 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดให้

3. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยปรับปรุงแบบสอบถามของเพ็ญญา ศรีภูธร (2562: 80-86) และตัวอย่างข้อมูลแบบสอบถามในหนังสือการศึกษาอิสระ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และศิริพงษ์ เสาภายน (2556: 104-112)

5. หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจน และ ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้คะแนนหลังจากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาหาดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective Congruence : IOC) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พิจารณา ในแต่ละข้อและเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

6. นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงและแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่น 0.984

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และ นำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจากนั้นเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มอบให้กับผู้อำนวยการ อนุญาตสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสวนหลวง จำนวน 8 โรงเรียน เพื่อขอจัดเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 166 คน

2. ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสวนหลวง โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 166 คน

3. รวบรวมสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ดำเนินการความคิดเห็นของครู ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 166 ชุด

2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูล

3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ดำเนินการโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้าน และภาพโดยรวม แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

5. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าที

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ หาค่าร้อยละ
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ดำเนินการโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item objective Congruence: IOC)
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ 4 สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือข้อ 2 มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดของเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ และ ข้อที่ 5 มีกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ 3 รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสนใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือข้อ 4 สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ และ ข้อที่ 1 มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ 8 มีความตื่นตัวกระฉับกระเฉง และคล่องตัวในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือข้อ 5 การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และข้อ 7 มีความกล้าในการคิดและทำอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ 7 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาคั่นคว่าของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือข้อ 4 วางแผนการดำเนินงานที่แปลกใหม่ไม่ซ้ำใคร และข้อ 2 ยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ได้บังคับบัญชานำมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีมภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ 2 ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือข้อ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันและข้อ 8 ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละทีมงานมีความเข้าใจผูกพันและร่วมมือกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดปรับตัวให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและในยุคปัจจุบันที่มีทั้งภาวะของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทั้งด้านสารสนเทศ สื่อเทคโนโลยีต่างๆที่เป็นภาวะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง(2556: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับ เพ็ญภา ศรีภูธร (2562: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การทำงานเป็นทีม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับศักยภาพของความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดขึ้นกับตัวของแต่ละบุคคลมากกว่าในการที่จะแสดงออกพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมีไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศเป็นสำคัญ และในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันและเสมอภาคในทุก ๆ ด้าน ต่างก็มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560: 68) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อามาล ไต่เตาหยง (2561: 102) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเรื่องวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.2 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร คุณสมบัติต้องมีวุฒิปริญญาทางการบริหารการศึกษา ระดับการศึกษาจึงเป็นระดับปริญญาโท เป็นอย่างต่ำและต้องดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการอย่างน้อยเป็นระยะเวลา 4 ปี อีกทั้งต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถเป็นบุคคลที่แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลาพัฒนาตนเองอยู่เสมอส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกทางความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นระดับการศึกษาของผู้บริหารที่ต่างกันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลธาวิ นวัชรธำรง และ ศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2565: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนาท คงแก้ว และ ศิกฤทธิ์ ศิลาลาย (2564) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ก่อนจะดำรงตำแหน่งผู้บริหารได้จะต้องผ่านการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาอย่างน้อย 4 ปีซึ่งได้เก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงานเช่นเดียวกันและยังเคยดำรงตำแหน่งครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ยังได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถการบริหารจัดการเรียนรวมจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้สามารถนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์เช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2557: บทคัดย่อ) ได้ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัย รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาของอิสลาม พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นเพื่อให้เกิดการศึกษาเกี่ยวกับ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาและให้การเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น โดยให้โอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

2. การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิกการมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานกัน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการศึกษากระบวนการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

3. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่น ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในศตวรรษ ที่ 21 ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังดักักัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
นครสวรรค์ : บัณทิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ธีระ รุญเจริญ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ขั้วฟ่าง

นัยนา ชนาฤทธิ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณทิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต*

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณทิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาของอิสลาม*.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม). บัณทิตวิทยาลัยมหาวิทาลัยสงข
นครินทร์.

- สมหมาย อ้าดอนกลอย. (2556). “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21,” *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 7 (1), หน้า 1.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อามาน โต๊ะดาหยง. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเรื่องวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏราชนครศรีธรรม.
- อมรรัตน์ นามบ้านฝื่อ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

Academic Leadership of School Administrators in Banpong 4 Network Cluster
Under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2

นายเอกพจน์ ท่าผา

Ekkapot Tapa

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Master of Education Bangkokthonburi University

email: Eggapot_@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในอำเภอบ้านโป่ง ที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 126 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน ใช้การเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเพ่

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุต่างกันและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ABSTRACT

The objectives of research were: (1) to study the academic leadership of school administrators in Ban Pong 4 Network Cluster Under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare the academic leadership of school administrators in Ban Pong 4 Network Cluster Under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by age and experience.

This research was a survey research The population used in the research was 126 teachers who teach in Ban Pong 4 Network Cluster Under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2.

The sample group was 97 teachers, selected using Krejcie and Morgan's table of sample size determination. The research instrument used was a five-point rating scale questionnaire. The statistical analysis used in the research included frequency, percentages, means, Standard Deviations, one-way ANOVA, and Scheffe's method for pairwise comparison.

The research findings indicated that; (1) the academic leadership of school administrators in Ban Pong 4 Network Cluster Under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, was a high level in overall, aspects of; and (2) comparison of the academic leadership of the school administrators in Ban Pong 4 Network Cluster Under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by different age groups and work experience overall were significantly statistical different at .05 level.

Keywords: Academic Leadership, School Administrators, Ban Pong 4 Network Cluster, Cluster Under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2.

บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมและระบบการศึกษา จำเป็นต้องปรับตัว โดยไม่ใช่แค่การปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่ต้องเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน และสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งผู้กำหนดนโยบายและบุคลากรด้านการศึกษาได้ตระหนักว่า การศึกษาควรจะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต ทักษะจำเป็นพื้นฐานต่าง ๆ เช่น การปรับตัว การคิดเป็นระบบ การสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และการทำงานร่วมกับคนอื่น เป็นทักษะที่นำไปใช้ได้ สถานการณ์ที่แตกต่างกัน เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถในการนำทักษะที่มีไปปรับใช้ในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ (องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย, 2562)

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ทุกประเทศต้อง ทบทวนวาระการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษาอย่างรอบด้านเพื่อเป็นรากฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศในอนาคต ให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ สถานศึกษาจึงต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งด้านทักษะและความรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาต้องจัดให้มีหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาทักษะต่าง ๆ ครูต้องประเมินและสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะและความสามารถของผู้เรียนมากขึ้น สถานศึกษาต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต ใช้ชีวิตอย่างมีสติ และรู้เท่าทันโลก (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (o-net) ปีการศึกษา 2563 ในหลายรายวิชา มีผลการทดสอบเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2562 มีผลคะแนนที่ต่ำลง ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รายวิชาภาษาไทย ปีการศึกษา 2562 มีคะแนนสูงกว่าปีการศึกษา 2563 รายวิชาคณิตศาสตร์ ปีการศึกษา 2562 มีคะแนนสูงกว่า ปีการศึกษา 2563 และรายวิชาวิทยาศาสตร์ ปีการศึกษา 2562 มีคะแนนสูงกว่า ปีการศึกษา 2563 แสดงให้เห็นว่า ในการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (o-net) ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2563 มีผลการทดสอบที่ต่ำลงจากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (o-net) ปีการศึกษา 2562 อย่างเห็นได้ชัด และในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เมื่อเทียบผลค่าเฉลี่ยการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (o-net) ปีการศึกษา 2562 ของประเทศ กับผลค่าเฉลี่ยการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (o-net) ปีการศึกษา 2562 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลปรากฏว่า ในรายวิชาภาษาไทยต่ำกว่าผลคะแนนเฉลี่ย

ระดับประเทศ รายวิชาคณิตศาสตร์ต่ำกว่าผลคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ รายวิชาวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าผลคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ และรายวิชาภาษาอังกฤษต่ำกว่าผลคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2: 2564)

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์ นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยมีขอบเขตการศึกษาตามกรอบแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561: 261-271) 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านความร่วมมือ 3. ด้านจินตนาการและนวัตกรรม 4. ด้านการสื่อสาร 5. ด้านความยืดหยุ่น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 จำนวน 11 โรงเรียน มีครูทั้งสิ้น 126 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามกลุ่มเครือข่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ คือ กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

1. อายุ

2. ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านความร่วมมือ

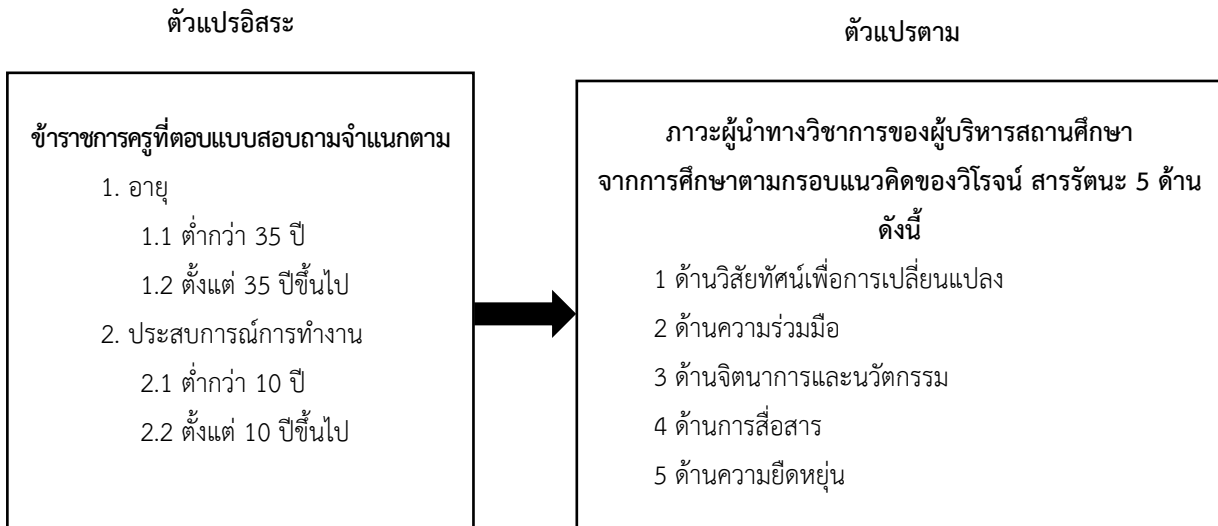
3. ด้านจินตนาการและนวัตกรรม

4. ด้านการสื่อสาร

5. ด้านความยืดหยุ่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ (2561: 261-271) 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านความร่วมมือ 3) ด้านจินตนาการและนวัตกรรม 4) ด้านการสื่อสาร 5) ด้านความยืดหยุ่น ดังภาพที่ 1.



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลในเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ และงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้ถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้สำหรับเก็บข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านจินตนาการและนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านความร่วมมือ ตามลำดับจำแนกได้ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ด้านงานวิชาการของสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสามารถวางแผนงานด้านวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสามารถวางแผนจัดระบบการติดตามผลและควบคุมงานด้านวิชาการในสถานศึกษาและรายงานผลอย่างเป็นระบบได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ด้านความร่วมมือ โดยภาพรวม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถร่วมมือกับบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียนได้ ผู้บริหารสามารถร่วมมือกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียนได้ และผู้บริหารกระตุ้น จูงใจครูทุกคนให้มุ่งพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ ที่เกิดจากความร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ด้านจินตนาการและนวัตกรรม โดยภาพรวม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสามารถสร้างนวัตกรรมในรูปแบบใหม่ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน และผู้บริหารสามารถจูงใจครูให้มีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีการศึกษาเป็นเครื่องมือสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4 ด้านการสร้างเครือข่าย โดยภาพรวม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีในการนำบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานต่างๆ ผู้บริหารสามารถสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครือข่ายที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.5 ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพูดจาสุภาพในระหว่างการสนทนากับครูและนักเรียน ผู้บริหารมีทักษะสื่อสารอย่างถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย และผู้บริหารพูดบันทึกการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความน้อยใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำของทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีภาวะผู้นำของทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

น้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านจินตนาการและนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านความร่วมมือ ตามลำดับ สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ และมีแนวคิดที่จะพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพจนสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับ สนุก สิงห์มาตร, พิกุล มีมานะและดุขุฎีวัฒน์ แก้วอินทร์ (2560: 490-492) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ต้องมองการณ์ไกลบนฐาน ความคิดที่นอกกรอบแต่บนฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ ไม่จำเจกับ แนวคิดแบบเดิม ๆ มองให้ไกลแล้วเดินไปให้ถึงบนหลักคิด เทคนิค วิธีการที่ทันสมัย พร้อมทั้งหาเทคนิคใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กร และผู้นำควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มองให้ไกลและพยายามไปให้ถึงในสิ่งที่ตั้งใจอย่างอดทน 2) มองโลกให้กว้าง มองอย่างหลายมิติ 3) โน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตาม และ 4) มองยุทธศาสตร์โลก หรือยุทธศาสตร์ ประเทศให้ครอบคลุมและรอบด้าน นอกจากนี้ สิริฉัตร รัตนสุวรรณ และตรีภุมินทร์ ตรีตรีศร (2565: 223-224) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน

2.2 ด้านจินตนาการและนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบ้านโป่งที่ 4 มีภาพความคิดที่มุ่งเน้นพัฒนางานวิชาการให้ก้าวไปข้างหน้า โดยอาจมีการคิดค้นหรือการสร้างนวัตกรรมที่สามารถช่วยอำนวยความสะดวก และสามารถสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผล รวมถึงการมองภาพของเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในระบบงานวิชาการจนทำให้ด้านจินตนาการและนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่ 2 รองลงมา ซึ่งสอดคล้องกับ สิริฉัตร รัตนสุวรรณ และตรีภุมินทร์ ตรีตรีศร (2565: 223-224) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้สื่อ CAI ช่วย สอนให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ๆ จากอินเทอร์เน็ต มีการใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบ ICT บูรณาการเรียนรู้ในสาระวิชาต่าง ๆ มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดระบบและเผยแพร่ความรู้ มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ อาจส่งผลต่อสถานศึกษาเป็นแน่ นอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561: 261-271) กล่าวว่า จินตนาการทำให้มีความก้าวหน้าทางวิสัยทัศน์ สร้างและส่งเสริมให้เกิดความหมายและความมีคุณค่าในงานและสภาพแวดล้อมของงาน

2.3 ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับถัดมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีวาทีศิลป์ที่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพูดสร้างความน่าเชื่อถือให้คนในสถานศึกษามีความรัก ความสามัคคี และไม่พูดสร้างความแตกแยกให้กับบุคลากรในสถานศึกษา อันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องมีการพูดคุยและประสานงานกัน จึงทำให้ด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561: 16) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสารข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันไปตามเหมาะสมของสถานะการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ และมีคำสั่งชัดเจนในการมอบหมายงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561: 261-271) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นการสื่อสารระหว่างกันที่เข้มแข็ง ทั้งแบบตัวต่อตัวหรือแบบกลุ่ม เป็นการสื่อสารที่เสมอต้นเสมอปลาย เป็นที่น่าเชื่อถือ

2.4 ด้านการสร้างเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับถัดมา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากอีกเช่นกัน อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายบ้านโป่ง 4 มีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในสถานศึกษา

และระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่ายกับชุมชนไว้เป็นอย่างดี ซึ่งนับได้ว่าเป็นผลดีต่อการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแน่แท้ จนส่งผลให้ด้านการสร้างเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ จิรรัฐติกาล สุทธานุช, ชูเกียรติ วิเศษเสนา, สงวนพงศ์ ขวัญชม และสมบุญรณ์ ตันยะ (2564: 46) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูด้วยความร่วมมือ มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์ และสื่อสาร 2) การพัฒนางานหลักสูตรด้วยความร่วมมือ มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์ และสื่อสาร 3) การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูด้วยความร่วมมือ มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์ และสื่อสาร และ 4) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.5 ด้านความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากอีกเช่นกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับทั้งในและนอกสถานศึกษาที่ต้องส่งผลดีต่อสถานศึกษาอย่างแน่นนอน และอาจมีการสร้างความร่วมมือกันในการทำงานภายในองค์กรอย่างมีส่วนร่วมของทุกคน มีวิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และก่อให้เกิดความร่วมมือกันภายในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561: 261-271) ที่กล่าวว่า ความร่วมมือ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกัน ยึดถือทีมเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วมมากกว่าการสั่งการหรือการควบคุม ต้องการความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางวัฒนธรรม เพิ่มเติมจากความฉลาดในกระบวนการความคิด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561: 17) ที่กล่าวว่า ความร่วมมือเป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของบุคคล ที่มีวิธีการต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ และก่อให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในองค์กร

3. ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำของทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาระและหน้าที่ที่บ่งบอกไว้อย่างชัดเจน ส่วนผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีภาวะผู้นำของทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เจอมามากไม่เท่ากัน และอาจขึ้นอยู่กับบุคคลด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พระครูธรรมธัชชัยวิชิต ชยาภินนโท (2562: 347) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโดยตรง โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการเป็นผู้นำและให้คำปรึกษา เพื่อช่วยเหลือ แก่ครู อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศ ทางวิชาการเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ธรรมะสำหรับผู้บริหารงานคือจะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เดวิส และโทมัส (Davis & Thomas, 1989: 40) กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ คือ 1.) การสร้างแรงกระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักถึงการพัฒนาโรงเรียนและการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น 2.) ให้ความสำคัญกับการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการบริหารงานในโรงเรียน 3.) สร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและสร้างขวัญกำลังใจในการสนับสนุนงานด้านวิชาการด้วยรางวัล 4.) ติดตาม กำกับ ดูแลความก้าวหน้าของการบริหารงานวิชาการ 5.) ใช้บุคคลให้ตรงกับความสามารถและใช้วัสดุอย่างคุ้มค่าและสร้างสรรค์

6.) ส่งเสริมบรรยากาศแวดล้อมในโรงเรียนให้เกิดความปลอดภัยเป็นระเบียบเรียบร้อย 7.) ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู และ 8.) นิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูและสะท้อนข้อมูลให้กับครู

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านโป่ง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการตั้งเป้าหมายที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร ด้วยการตั้งวิสัยทัศน์ เพื่อนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และ นำมาใช้เพื่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กรต่อไปอย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม
2. ด้านความร่วมมือ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความร่วมมือกันในการทำงานภายในองค์กรอย่างมีส่วนร่วมของทุกคน มีวิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และก่อให้เกิดความร่วมมือกันภายในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย
3. ด้านการเงินตนาการลดต้นทุน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างภาพจินตนาการที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิสัยทัศน์ในสถานศึกษา สร้างและส่งเสริมให้เกิดความหมาย สร้างคุณค่าในองค์กร ให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้
4. ด้านการสร้างเครือข่าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างเครือข่ายทั้งภายในสถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่ายกับชุมชนไว้เป็นอย่างดี ซึ่งนับได้ว่าเป็นผลดีต่อการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาที่มีการเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา อันจะส่งผลต่อการศึกษาต่อไป
5. ด้านการสื่อสาร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างการสื่อสารระหว่างกันที่ติดต่อกัน เป็นกระบวนการของการถ่ายทอดข่าวสารความรู้ข้อมูลต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน และสามารถนำไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกันได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จิรัฐติกาล สุทธานุช, ชูเกียรติ วิเศษเสนา, สงวนพงศ์ ชวนชม และสมบุญรณ์ ตันยะ. (2564). *องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. สึกษา วารสารศึกษาศาสตร์, 8(2), 46-55.
- พระครูธรรมธรชัยวิชิต ขยาภินนโท (2562). *องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ: ผู้นำแนวพุทธ*. วารสารธรรมวิชัย, 2(2), 347-352.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สนุก สิงห์มาตร, พิกุล มีมานะและดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์. (2560, กรกฎาคม). *คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21*. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560, มหาสารคาม.

- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ.(2561). *ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต อีสาน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (2565). *ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. ค้นจาก <https://rb2.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564*. ค้นจาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สิริฉัตร รัตนสุวรรณ และตรีภูมิรินทร์ ตรีตรีศวร (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2*. ค้นจาก <https://www.hu.ac.th/Conference/conference2022/proceedings/index.html>
- องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย. (2562). *การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทักษะคือหัวใจสำคัญของการศึกษา*. ค้นจาก <https://www.unicef.org/thailand/th/stories>
- Davis, Gray A., and Margaret A. Thomas. (1989). *Effective Schools and Effective Teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hoy W. K. and Miskel C. G. (1982). *Educational administration*. New York: Random House.

การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำ
ของนักเรียนปฐมวัยโรงเรียนนานาชาติเคไอเอส กรุงเทพมหานคร

THE DEVELOPMENT OF A LEARNING PACKAGE FOR PROMOTING SWIMMING SKILL OF
PRE-SCHOOL STUDENTS AT KIS INTERNATIONAL SCHOOL, BANGKOK

สิริพร แสงสัมฤทธิ์ผล

Siriporn Sangsumritphon

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: siripornsangsumritphon@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สร้างและหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส ให้เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 (2) เพื่อศึกษาความก้าวหน้าทางทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส และ (3) เพื่อศึกษาเจตคติของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนที่กำลังศึกษา อยู่ในชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 30 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมการวิจัย (1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ (2) แผนการจัดการเรียนรู้ (3) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ (4) แบบสังเกตเจตคติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 81.50/84.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 (2) ความก้าวหน้าทางทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส พบว่า มีค่าความก้าวหน้าหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน จากคะแนนเต็มของแบบทดสอบ 10 คะแนน มี คะแนนก่อนเรียน คิดเป็นร้อยละ 79.33 คะแนนหลังเรียน คิดเป็นร้อยละ 84.67 มี คะแนนความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 25.81 และ (3) นักเรียนมีเจตคติต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส โดยรวมนักเรียนอยู่มีเจตคติอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.47)

คำสำคัญ: ชุดกิจกรรมการเรียนรู้, ว่ายน้ำ, ทักษะการว่ายน้ำ, โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส กรุงเทพมหานคร

Abstract

The objectives of research were to: (1) establish and find the effectiveness of a learning activities package for promoting the swimming skills of pre-school students, KIS International School in accordance with criteria 80/80; (2) study the progress of the swimming skills of pre-school students, KIS International School; and (3) study students attitudes on a series of learning activities package for promoting the swimming skills of pre-school students, KIS International School.

This research was quasi-experimental research. The sample was 30 students studying in pre-school students, semester 2, academic year 2022, KIS International School; The research instruments consisted of (1) a learning activities package; (2) a learning management plan; (3) a learning achievement measure; and (4) an attitude observation. The statistics used for data analyses were frequency percentage mean, and Standard Deviation.

The results showed that (1) the performance (E1/E2) of learning activities for promoting the swimming skills of pre-school students, KIS International School, was effectively equal to 81.20/84.51, which was 81.50/84.67 higher than the required threshold of 80/80; (2) the progress of swimming skills was 79.33 percent before learning and 84.67 percent after learning which increased in progress scores at 25.81 percent; and (3) student's attitudes on a learning activities package for promoting swimming skills, overall, was at high level.

Keywords: Learning Activity Package, Swimming Skills, Swim KIS International School

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อสังคมไทยจะเห็นได้ว่าปัญหาด้านสุขภาพ และจำนวนประชากรวัยเด็ก ลดลงเป็นสิ่งสำคัญอันดับต้นๆ ที่ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วน การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการของเด็กปฐมวัยเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมวดปีที่ 12 ยังกล่าวถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ผ่านมาว่า ได้มีความพยายามปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และยังคงต้องมีการยกระดับการพัฒนาในแต่ละช่วงวัย ได้แก่เด็กตั้งแต่ในครรภ์ถึงปฐมวัยให้มีแนวโน้มพัฒนาการดีขึ้น แต่ยังคงต้องสร้างทักษะด้านอื่นๆ ที่สัมพันธ์กับพัฒนาการของสมอง รวมถึงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานมากขึ้น ดังนั้นจึงต้องพัฒนาเด็กปฐมวัยในทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อเป็นรากฐานที่สำคัญของประเทศในอนาคต

การจัดการศึกษาปฐมวัยจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากเด็กปฐมวัยจะเติบโตเป็นกำลังที่สำคัญของประเทศในอนาคต มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 5 ปี ให้อยู่บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดู การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของเด็กที่สนองต่อธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคมวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรักความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิต ให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคมการศึกษาในช่วงปฐมวัยเป็นช่วงระยะเวลาที่สำคัญที่สุดสำหรับการเรียนรู้ของมนุษย์เพราะการพัฒนาสมองของมนุษย์ในช่วงวัยนี้จะพัฒนาไปถึงร้อยละ 80 ของผู้ใหญ่ ดังนั้นจึงควรจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก โดยให้เด็กได้เรียนรู้โดยจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะพัฒนาศักยภาพทางสมองของเด็กได้อย่างเต็มความสามารถ และหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยมุ่งให้เด็กมีพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลดังนั้นการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพ.ศ. 2546 ควรจัดในรูปของกิจกรรม และควรจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เพราะการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยจะต้องอาศัยประสบการณ์ตรงหรือสิ่งที่เป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการทำงานของสมอง และยังคงคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลอีกด้วย ซึ่งเป็นการใช้ธรรมชาติการเรียนรู้ของสมองเป็นพื้นฐานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตลอดจนต้องให้ความสำคัญกับการจัดการกับสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย และการจัดการสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้

เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เด็กสนใจและเรียนรู้ด้วยความหมาย ต้องจัดให้เด็กเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง ส่งเสริมให้เด็กได้มีพัฒนาการในทุกๆ ด้านอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) แต่ในสังคมไทยปัจจุบันเน้นจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพทางสมองเป็นหลักให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางด้านภาษาศาสตร์วิทยาศาสตร์ตรรกศาสตร์มีการแข่งขันทางวิชาการสูง และไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทางร่างกาย การเจริญเติบโตที่สมวัย จนก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพตั้งแต่ในวัยเด็ก ซึ่งเห็นได้จากสภาพสังคมที่มีการแข่งขันในทุกด้านส่งผลให้ครอบครัวต้องวางรากฐานทางด้านวิชาการให้แก่บุตรหลานตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียนมีการส่งเสริมให้เข้าเรียนเพื่อปรับความรู้ก่อนเข้าเรียนในระดับปฐมวัย มีผลทำให้พัฒนาการทางกล้ามเนื้อ ทักษะในการเคลื่อนไหวขั้นพื้นฐานของเด็กเป็นไปได้ช้าไม่เหมาะสมกับช่วงวัยส่งผลต่อการใช้ชีวิตในอนาคตการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาเอง โดยส่วนใหญ่จะมีตารางกิจกรรมประจำวันที่คล้ายคลึงกันหรือมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย โดยตารางแสดงกิจกรรมประจำวันของนักเรียนปฐมวัย ประกอบด้วยกิจกรรมเสรีเล่นตามมุมอิสระ 20 นาทีกิจกรรมเสริมประสบการณ์ 30 นาทีกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ 30 นาที รับประทานอาหารว่าง 10 นาทีกิจกรรมเล่นกลางแจ้ง 30 นาทีกิจกรรมห้องสมุด 10 นาทีกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ 20 นาทีรับประทานอาหารกลางวัน 50 นาทีนอนพักผ่อน 90 นาทีรับประทานอาหารว่าง 10 นาทีเกมการศึกษา 20 นาทีจากตารางกิจกรรมประจำวันเห็นได้ว่าในหนึ่งวันเด็กปฐมวัยมีกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการการเคลื่อนไหวด้านร่างกายประมาณ 40-60 นาทีต่อวันตามที่โรงเรียนกำหนด ซึ่งในช่วงวัย 0-6 ปี เด็กจะสามารถเรียนรู้ได้จากกิจกรรมทางกายและการพัฒนากล้ามเนื้อมัดใหญ่กล้ามเนื้อมัดเล็ก การพัฒนาสมองและสติปัญญาเป็นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเคลื่อนไหวทางกาย (ศุภกรบัวหุ่ย, 2562) โดยผู้วิจัยพบว่าการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเคลื่อนไหว และพัฒนากล้ามเนื้อมัดใหญ่ที่ให้ความสำคัญกับทักษะทางการกีฬาที่ถูกต้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ระดับต่อไป

การเรียนรู้กิจกรรมพลศึกษาของเด็กปฐมวัยในประเทศไทยไม่ได้ถูกวางรากฐานจากการใช้กล้ามเนื้อที่เด็กต้องใช้ความสามารถของการใช้สายตาและกล้ามเนื้อมือซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ต้องอาศัยการเจริญเติบโตของระบบประสาทและการเคลื่อนไหวประกอบกัน ลักษณะพัฒนาการที่สำคัญของเด็กในระยะนี้ก็คือ การเปลี่ยนแปลงทางด้านการเคลื่อนไหว การทำงานของระบบประสาทกล้ามเนื้อ การพัฒนาความสามารถในการควบคุมร่างกายการบังคับส่วนต่างๆ ของร่างกายซึ่ง ญัฐิกา เพ็งลี(2546) อาจารย์สาขาวิชาพลศึกษาภาควิชาพลศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กล่าวว่า การทรงตัวและการประสานสัมพันธ์ของกล้ามเนื้อใหญ่แบ่งเป็น4อย่างดังนี้การเคลื่อนไหวอยู่กับที่ (Non – locomotors Movement) การเคลื่อนไหวเคลื่อนที่ (Locomotors Movement) การเคลื่อนไหวพร้อมวัสดุอุปกรณ์ (Manipulative Movement) และการเล่นเครื่องเล่นสนาม (Playground Apparatus) ซึ่งทุกการเคลื่อนไหวจะต้องเน้นการปฏิบัติจริง การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ซึ่งรวมถึงการออกกำลังกาย อันจะส่งผลให้มีสุขภาพ และสมรรถภาพทางกายที่ดี สามารถทำภารกิจต่าง ๆ ได้ด้วยความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว เกิดประสิทธิภาพ และไม่เกิดอุบัติเหตุหรืออันตราย ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องฝึกทักษะต่างๆ อย่างต่อเนื่องโดยการฝึกร่วมกันกับเพื่อนๆ แล้วช่วยกันตรวจสอบหรือประเมินว่าความสามารถที่มีอยู่ ก้าวหน้าขึ้นหรือไม่ มีทักษะใดที่ต้องปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้น แล้วใช้ผลที่ได้จากการประเมินมากำหนดแนวทางและกิจกรรมการฝึกทักษะต่างๆ เพิ่มขึ้นอยู่เสมอ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548: น.120) พลศึกษาเป็นการศึกษาแขนงหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อมนุษย์ ที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาเช่นเดียวกันกับการศึกษาแขนงอื่น ๆ แต่วิชาพลศึกษาเป็นวิชาที่แตกต่างไปจากวิชาอื่นตรงวิธีการ คือ พลศึกษาเป็นการศึกษาที่อาศัยการเล่น การออกกำลังกาย หรือกิจกรรมทางกายที่ได้เลือกสรรอย่างเหมาะสมแล้ว เป็นสื่อกลางในการเรียน คือ เมื่อได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทางพลศึกษาแล้ว จะก่อให้เกิดความเจริญงอกงาม และการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาและสังคม พลศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งทางการศึกษา ดังที่ พัฒน อุตตโมบล (2543: น.1-3) และ ภัชรี แซ่มซ้อย (2542: น.8-9) กล่าวไว้ว่า ในวัยเด็กเป็นวัยที่มี

การเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจความคิด และความจำ เมื่อได้ออกกำลังกายอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ จะเกิดผล ดังนี้ 1) มีการเจริญเติบโตที่เหมาะสมกับวัย 2) มีรูปร่างทรวดทรงที่เหมาะสม เช่น ขาไม่โก่ง หลังไม่โก่งตัวไม่เอียง เป็นต้น 3) สุขภาพทั่วไปดีร่างกายแข็งแรง มีความต้านทานโรคสูง ถ้าเกิดการเจ็บป่วยจะหายเร็วขึ้น 4) สมรรถภาพร่างกายอยู่ในระดับสูง การทำงานของร่างกายให้ผลเต็มที่ 5) ผลการเรียนรู้ เนื่องจากสมรรถภาพทางกายดี 6) การปรับตัวเข้ากับสังคม หรือที่ทำงานเป็นหมู่คณะจะดีกว่าผู้ที่ไม่สนใจการออกกำลังกาย 7) มีจิตใจที่แจ่มใส เบิกบานมองโลกในแง่ดี ไม่เป็นเด็กเก็บกต มีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถทำอะไรหลายๆ อย่างได้ด้วยตนเอง

การจัดชุดกิจกรรมการเรียนรู้ในการสอนว่ายน้ำในปัจจุบันสำหรับเด็กปฐมวัยในสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่จะเริ่มจากการฝึกท่าวดวา (Freestyle) ซึ่งผู้วิจัยพบว่าการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เริ่มจากการลอยตัวและพัฒนาไปสู่ท่ากรรเชียง จะทำให้เด็กเกิดพัฒนาการของกล้ามเนื้อมัดใหญ่ เรียนรู้การเคลื่อนไหวแบบเคลื่อนที่ (Locomotors Movement) และยังช่วยให้เด็กได้เรียนรู้ทักษะชีวิต คือการช่วยเหลือตัวเองเมื่อเก็ยข้องหรือเกิดอุบัติเหตุทางน้ำ และสามารถพัฒนาทักษะในการว่ายน้ำจนถึงการเป็นนักกีฬาว่ายน้ำได้ ซึ่งจากรายงานการจมน้ำระดับโลกขององค์การอนามัยโลก พบว่าในแต่ละปีมีคนจมน้ำเสียชีวิตสูงถึง 372,000 คน และคนที่จมน้ำเสียชีวิตมากกว่าร้อยละ 50 อยู่ในกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ซึ่งสอดคล้องกับในประเทศไทยการจมน้ำเป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับหนึ่งของกลุ่มเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทั้งนี้ในกลุ่มเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี พบว่าการจมน้ำเป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับที่ 3 รองจากโรคเยื่อหุ้มสมองอักเสบ (Meningitis) และเอดส์ (HIV) โดยมีจำนวนการเสียชีวิตปีละ 140,219 คน (สุชาติดา เกิดมงคลการ และส้ม เอกเฉลิมเกียรติ, 2557: 1-5) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กปฐมวัยควรได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในการว่ายน้ำ เพื่อพัฒนาทักษะปฏิบัติในการว่ายน้ำ และทำให้เด็กมีพัฒนาการในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาได้เป็นอย่างดีวิชาว่ายน้ำยังเป็นกิจกรรมหนึ่งของพลศึกษาที่บรรจุไว้ในหลักสูตร มีการเรียนการสอนว่ายน้ำ 4 ท่า คือ ท่าวดวา กรรเชียง กบ และผีเสื้อ ในแต่ละท่าก็มีความสำคัญและเอกลักษณ์เฉพาะอย่าง การว่ายน้ำมีประโยชน์และความสำคัญทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และยังช่วยป้องกันอันตรายทางน้ำที่อาจเกิดขึ้นได้ในการฝึกทักษะว่ายน้ำ เมื่อพิจารณาถึงวิธีการสอนที่ผู้สอนใช้ในการสอน ส่วนใหญ่จะใช้การสอนแบบอธิบาย สาธิต และการฝึกปฏิบัติ จะส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ สนุกสนาน เพลิดเพลิน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับเวลาและโอกาส เพื่อช่วยพัฒนาทักษะปฏิบัติพื้นฐานให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การฝึกกิจกรรมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาในอนาคตได้

ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่สอนว่ายน้ำให้แก่เด็กปฐมวัยชั้นอนุบาล 3 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการว่ายน้ำท่ากรรเชียงของเด็กชั้นอนุบาล 3 และศึกษาว่าเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาล 3 ที่ได้รับการพัฒนาทักษะปฏิบัติในการว่ายน้ำท่ากรรเชียงแล้วจะสามารถพัฒนาในด้านใดบ้าง งานวิจัยนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเด็กปฐมวัยโรงเรียนนานาชาติเคไอเอส ที่อยู่ในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาคือ เด็กปฐมวัยที่ได้เรียนผ่านชุดกิจกรรมนี้จะมีทักษะปฏิบัติในการว่ายน้ำเป็นพื้นฐานในการเรียนว่ายน้ำในระดับที่สูงขึ้น สามารถช่วยเหลือตัวเองในเบื้องต้นได้ อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับครูผู้สอนในการจัดชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำในทำอื่นๆหรือกับวิชาอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส ให้เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าทางทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส
3. เพื่อศึกษาเจตคติของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

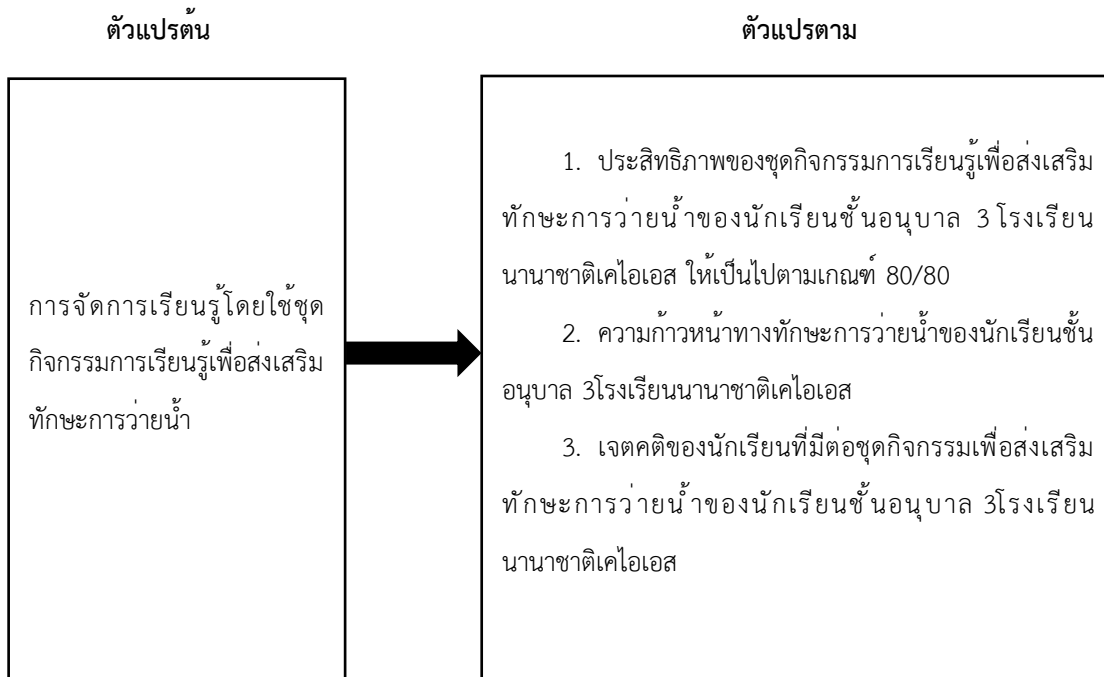
ประชากรในครั้งนี้ได้แก่นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอสกรุงเทพมหานครจำนวน 3 ห้องเรียนประกอบด้วย อ.3/1 จำนวน 16 คน อ.3/2 จำนวน 14 คน อ.3/3 จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น 43 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะปฏิบัติในการว่ายน้ำของเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาล 3 ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะการว่ายน้ำ ซึ่งประกอบด้วย 4 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ทักษะการดำน้ำ 2) ทักษะการลอยตัว 3) ทักษะการเตะขา และ 4) ทักษะการใช้แขนเป็นส่วนหนึ่งในเนื้อหาสาระกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษารายวิชาว่ายน้ำ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนปฐมวัยชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส ตามภาพที่ 1. ดังนี้



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำ
2. แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำ
3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. แบบสอบถามความคิดเห็น

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. หาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส โดยการหาค่าร้อยละ
2. แผนการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์หาความเหมาะสม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบ
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการนำคะแนนมาหาค่าร้อยละ
4. เจตคติของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำโดยการหาค่าเฉลี่ย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ มีสถิติพื้นฐานที่ใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย (Mean)
2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ร้อยละ

ผลของการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ แบบเดี่ยว (1:1) แบบกลุ่ม (1:10) และแบบภาคสนาม (1:100)

การทดลองครั้งที่ 1 พบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส ที่ทำการทดลองแบบเดี่ยว (1:1) กับนักเรียน เก่ง ปานกลาง และอ่อน จำนวน 3 คน มีประสิทธิภาพ 69.17/80.00 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำไปปรับปรุงแล้วนำไปทดลองแบบกลุ่ม (1:10) ต่อไป

การทดลองครั้งที่ 2 เป็นการทดลองแบบกลุ่ม (1:10) พบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส ที่ทำการทดลองแบบกลุ่ม (1:10) กับนักเรียนจำนวน 9 คน ซึ่งคณะผู้เรียนที่เก่ง ปานกลาง และอ่อน มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 78.61/83.33 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำไปปรับปรุง แล้วนำไปทดลองแบบภาคสนาม (1:100) ต่อไป

การทดลองครั้งที่ 3 เป็นการทดลองแบบภาคสนาม (1:100) พบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส ที่ทำการทดลองแบบภาคสนาม (1:100) กับจำนวนนักเรียน 30 คน มีประสิทธิภาพ 81.50/84.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งแสดงว่าชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้

2. การศึกษาความก้าวหน้าทางทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส ผู้วิจัยได้ทำการทดลองนักเรียนจำนวน 30 คน โดยทำการทดสอบก่อนและหลังเรียนด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้สูตรการหาค่าดัชนี ประสิทธิภาพ พบว่า คะแนนจากบททดสอบก่อนเรียนมีคะแนนเต็ม 10 คะแนน ได้คะแนนรวมของนักเรียน ทั้งหมด 238 คะแนน มีคะแนนรวมร้อยละเฉลี่ย 79.33 และหลังเรียนด้วยแบบทดสอบชุดเดิม ได้คะแนนรวมของนักเรียนทั้งหมด 254 คะแนน มีคะแนนรวมร้อยละเฉลี่ย 84.67 ดังนั้น ดัชนีประสิทธิผลของชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอสเท่ากับ 0.2581 แสดงว่าชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอสนี้สามารถพัฒนาความก้าวหน้าทางการเรียนได้ร้อยละ 25.81

3. ผลการศึกษาเจตคติของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส พบว่านักเรียนมีเจตคติต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำ

ของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส ทำให้นักเรียนแสดงออกถึงความชอบและสนุกต่อชุดกิจกรรม ทำให้นักเรียนเข้าใจและแสดงออกตรงกับสื่อในใบความรู้ที่ใช้ในชุดกิจกรรม ทำให้นักเรียนสนุกที่ได้ทำกิจกรรมกลุ่มที่จัดให้ ทำให้นักเรียนกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด และนักเรียนแสดงออกถึงการเตรียมความพร้อมในระดับมากที่สุดด้วยการเตรียมเตรียมชุดว่ายน้ำ และอุปกรณ์มาอย่างพร้อมเพรียง

สรุปผลของการวิจัย

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 81.50/84.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80
2. ความก้าวหน้าทางทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส พบว่า มีค่าความก้าวหน้าหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน จากคะแนนเต็มของแบบทดสอบ 10 คะแนน มีคะแนนก่อนเรียน คิดเป็นร้อยละ 79.33 คะแนนหลังเรียน คิดเป็นร้อยละ 84.67 มี คะแนนความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 25.81
3. นักเรียนมีเจตคติต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส โดยรวมนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนมีเจตคติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส ทำให้นักเรียนแสดงออกถึงความชอบและสนุกต่อชุดกิจกรรม ทำให้นักเรียนเข้าใจและแสดงออกตรงกับสื่อในใบความรู้ที่ใช้ในชุดกิจกรรม ทำให้นักเรียนสนุกที่ได้ทำกิจกรรมกลุ่มที่จัดให้ ทำให้นักเรียนกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด และนักเรียนแสดงออกถึงการเตรียมความพร้อมในระดับมากที่สุดด้วยการเตรียมเตรียมชุดว่ายน้ำ และอุปกรณ์มาอย่างพร้อมเพรียง

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

1. การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส ที่นำไปใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีประสิทธิภาพ E1/E2 เท่ากับ 81.50/84.67 สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งแสดงว่าการชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ทั้งนี้เนื่องจากชุดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้นจากการนำหลักสูตรสาระเนื้อหาที่ เหมาะกับนักเรียนผ่านกระบวนการที่ถูกต้อง ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญส่งผลให้ได้ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และมีการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่น่าสนใจกระตุ้นความสนใจและการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้นักเรียนผ่านการฝึกฝนทักษะโดยครูมีบทบาทในการจัดสื่อการเรียน ใช้สื่อประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีรูปภาพน่าสนใจ เพิ่มแรงจูงใจในการเรียน นักเรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในการเรียนได้มากขึ้น หากมีการพัฒนาชุดกิจกรรมที่ดี ที่สามารถเผยแพร่ความรู้ให้กับผู้ที่สนใจได้ จะช่วยให้การพัฒนาชุดกิจกรรมเป็นประโยชน์แก่วงการการศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

2. ความก้าวหน้าทางทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส พบว่า มีค่าความก้าวหน้าหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน จากคะแนนเต็มของแบบทดสอบ 10 คะแนน มีคะแนนก่อนเรียน คิดเป็นร้อยละ 79.33 คะแนนหลังเรียน คิดเป็นร้อยละ 84.67 มีคะแนนความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 25.81 ทั้งนี้เนื่องจากชุดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถของตน ผู้สอนสามารถถ่ายทอดเนื้อหาและ

ประสบการณ์ที่ซับซ้อนและมีลักษณะ เป็นนามธรรมสูง ซึ่งไม่สามารถถ่ายทอด ด้วยการบรรยายได้อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้แบบรายบุคคล ผู้เรียนต้องฝึกทักษะเพิ่มเติมเป็นรายบุคคล จึงจะช่วยให้ครูสามารถวัดผลผู้เรียนได้ตรงตามเป้าหมาย

3. เจตคติของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.72$, $S.D.=0.47$) ทั้งนี้เนื่องจากชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการดำเนินงานสร้างและพัฒนาแบบฝึก เพื่อเป็นสื่อ และเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข เรียนรู้ได้มากขึ้น และสามารถนำมาใช้พัฒนาครูผู้สอนให้มีทักษะกระบวนการในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งนักเรียนที่ได้เรียนโดยการพัฒนาแบบฝึกทักษะพื้นฐานเพื่อทักษะการว่ายน้ำของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 จะส่งผลให้

1. นักเรียนแสดงออกถึงความชอบและสนุกต่อชุดกิจกรรม
2. เข้าใจและแสดงออกตรงกับสื่อในใบความรู้ที่ใช้ในชุดกิจกรรม
3. นักเรียนเตรียมชุดว่ายน้ำ และอุปกรณ์มาอย่างพร้อมเพียง
4. นักเรียนสนุกสนานที่ได้ทำกิจกรรมกลุ่มที่จัดให้
5. นักเรียนกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ อีกทั้งการเล่นว่ายน้ำยังมีผลดีต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิต สามารถพัฒนานักเรียนในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาบทบาทและส่งเสริมให้ครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแบบฝึกทักษะๆ ในเนื้อหาอื่นๆ ไปประยุกต์ใช้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ ได้
2. ควรมีการพัฒนาแบบฝึกทักษะไปสู่ท่าการว่ายน้ำอื่นต่อไป
3. ควรมีการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของครู ผู้ปกครอง ชุมชนต่อการพัฒนาชุดกิจกรรม การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 (สำหรับเด็กอายุ 3 – 5 ปี)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จำรูญ บรรเทิงสุข. (2546). *ศึกษาพฤติกรรมการเรียนว่ายน้ำท่าฟรีสไตล์ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*. งานวิจัยในชั้นเรียน.
- ณตยา ตัดสายชล. (2555). *ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติ*.
- ทีศนา แวมมณี. (2544). *วิทยการด้านความคิด*. กรุงเทพฯ: เคอะมาสเตอร์กรุ๊ป.
- _____. (2550). *ชุดกิจกรรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2554). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองสุข รวยสูงเนิน. (2552). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า.
- _____. (2555). *แนวคิดในการจัดการเรียนการสอนคิด คู่มือประชุมปฏิบัติการพาคูสอน*.
- พัฒน์ อุตโตโมบล. (2543). *การทดสอบทักษะกีฬาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2557). *ชุดกิจกรรมการเรียนรู้*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย – ธรรมาธิราช
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2556). *การวัดผลและการสร้างแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริกุล เจริญสวัสดิ์. (2548). *ผลการฝึกว่ายน้ำด้วยโปรแกรมทั่วไปกับโปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นที่มีต่อความเร็วในการว่ายน้ำท่ากรรเชียงระยะทาง 25 เมตร*. (ปริญาญการศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศิริกุล อิศรานุรักษ์. (2549). *พัฒนาการด้านอารมณ์และสังคมของเด็กวัย 6-12 ปี*. วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา, 4(2), 89-100.
- ศิลปชัย สุวรรณธาดา. (2523). *ผลการฝึกว่ายน้ำช่วงสั้นและช่วงยาวที่มีต่อความสามารถในการว่ายน้ำท่าคว่ำระยะ 50 เมตร และสมรรถภาพในการใช้ออกซิเจนสูงสุด*. สถาบันการพลศึกษาประจำวิทยาเขตกรุงเทพ.
- สุกรี รอดโพธิ์ทอง. (2554). *ประสิทธิภาพของนวัตกรรมการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทวีกิจการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). *ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- _____. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. จัดพิมพ์โดย สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2560. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)*.
- สมาคมผู้ฝึกสอนว่ายน้ำแห่งประเทศไทย. (2545). *หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ฝึกสอนว่ายน้ำระดับ 2 หลักการว่ายน้ำ*. กรุงเทพฯ: สมาคมผู้ฝึกสอนว่ายน้ำแห่งประเทศไทย.
- สมยศ สุขาล. (2546). *ศึกษาพฤติกรรมการเรียนว่ายน้ำและพัฒนาผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอัสสัมชัญระยอง*. งานวิจัยในชั้นเรียน.
- อนุกุล นิยมถิ่น. (2014). *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อาบน้ำโดยใช้รูปแบบการสอนพลศึกษา 5 ชั้นและรูปแบบการสอนสมองเป็นฐานที่มีผลต่อทักษะการสร้าง ความคุ้นเคยกับน้ำ ท่าปลาตาว ของนักเรียน*
- Applefield, J. M., Huber, R. L., & Moallem, M. (2000). *Constructivism in theory and practice: Toward a better understanding*. High School Journal, 48(2), 35-51.
- Baruque, L. B., & Melo, R. N. (2004). *Learning theory and instructional design using learning objects*. Journal of Educational Multimedia and Hypermedia, 13(4), 343 - 370.
- Berukoff, D. B., & Hill, M. G. (2010). *A Study of Factors That Influence the Swimming Performance of Hispanic High School Students*. International Journal of Aquatic Research and Education, 4, 409-421.
- Bíró, M., Fügedi, B., &Revesz, L. (2007). *The Role of Teaching Swimming in the Formation of a Conscious Healthy Lifestyle*. International Journal of Aquatic Research and Education, 1(3), 269-284.
- Bolles, R. C. (1975). *Learning Theory*. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Bower, G. H., & Hilgard, E. R. (1981). *Theories of learning*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูอำเภอบ้านโป่ง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN MOTIVATION TEACHERS'
PERFORMANCE BAN PONG DISTRICT UNDER RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFIC 2

¹สาธินี นาคสมบัติ, ²โอฬาร กาญจนภาค

¹Satini Naksombat, ²Oran Kanjanakart

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹Master's degree student Curriculum and Teaching Faculty of Education Bangkok Thonburi University

²Lecturer in Curriculum and Teaching Education Bangkok Thonburi University

Email: 6433100067@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 191 คน ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (2) ดำเนินการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ (2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the roles of school administrators in motivate on teachers' performance Ban Pong District under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare the roles of school administrators in motivate on teachers' performance Ban Pong District under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 ,classified by education level and size of school.

This researcher was a survey research. The sample was 191 teachers and the research process were 4 steps: (1) studying documents concepts, and other studies; (2) creation of instrument, (3) collecting data, and (4) analyzing data. The instrument used in the research was a 5 - point rating scale questionnaires. The statistics used for data analyze were frequency, percentage, mean, Standard Deviation (S.D.), and t-test.

The results of the research were found that: (1) the roles of school administrators in motivating teacher's performance Ban Pong District under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, overall was at high level. When sort the average from highest to lowest in order as follows: advancement in the position, responsibility, gaining respect, success of work, and nature of work performed; and (2) comparison of the roles of school administrators in motivate on teachers' performance Ban Pong District under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by education level and size of school, overall were not different.

Keywords: motivate on teachers' performance, administrators, Ratchaburi Primary Educational service area office 2

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้เรียนรู้ ได้พัฒนาความคิด ระบบการศึกษาของไทยมีการเปลี่ยนแปลงในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ที่ว่าการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ทุกคนต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ กระแสการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นในประเทศไทย เป็นสิ่งที่คนไทยตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษา เป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ที่ว่า ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติงานได้ผลดีมากขึ้นน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือ ขวัญและกำลังใจที่ดีของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา โดยมีครู และบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะส่งผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และยิ่งถ้าได้รับผลตอบแทนอย่างที่ต้องการตามความเหมาะสมในแต่ละด้านแล้วจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรได้อย่างแท้จริง เพราะทุกคนจะมีกำลังใจทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ในการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะ

ส่งผลให้การดำเนินการขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (อริญชญา วงศ์ใหญ่, 2558) จากข้างต้นจะเห็นว่าในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกต้องการปฏิบัติหน้าที่ และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาคู และบุคลากรของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นให้ต่อบริบทกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนและรวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivators factors) 5 ประการ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้ครู ชื่นชอบและรักงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในชีวิต 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวนโรงเรียน 43 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งหมด 370 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน โรงเรียน 43 โรงเรียน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 191 คน และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

นิยามศัพท์

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งการกระทำหรือการปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับสภาพเป็นความเป็นอยู่ของบุคคล และความคาดหวังของสังคม โดยบทบาทนั้นจะมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน หากสภาพของบุคคลเปลี่ยนไปบทบาทที่มีอยู่ก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ยิ่งบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับสังคมมากเท่าใด หน้าที่ ความคาดหวัง พฤติกรรม และบทบาทก็จะเพิ่มมากขึ้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบสนองความต้องการทางธรรมชาติ ทั้งเป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivators factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งชอบและรักงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเลือกที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่สอดคล้องจำนวน 5 ด้านประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครู สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความสุขพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือครูในโรงเรียนเดียวกัน หรือบุคคลอื่น ๆ การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานที่ทำมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นและสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายความสามารถ และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

5) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การรับโอกาส เกิดความก้าวหน้าในงานที่ทำการมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มความเจริญก้าวหน้าและการที่ได้มีโอกาสศึกษาต่อ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

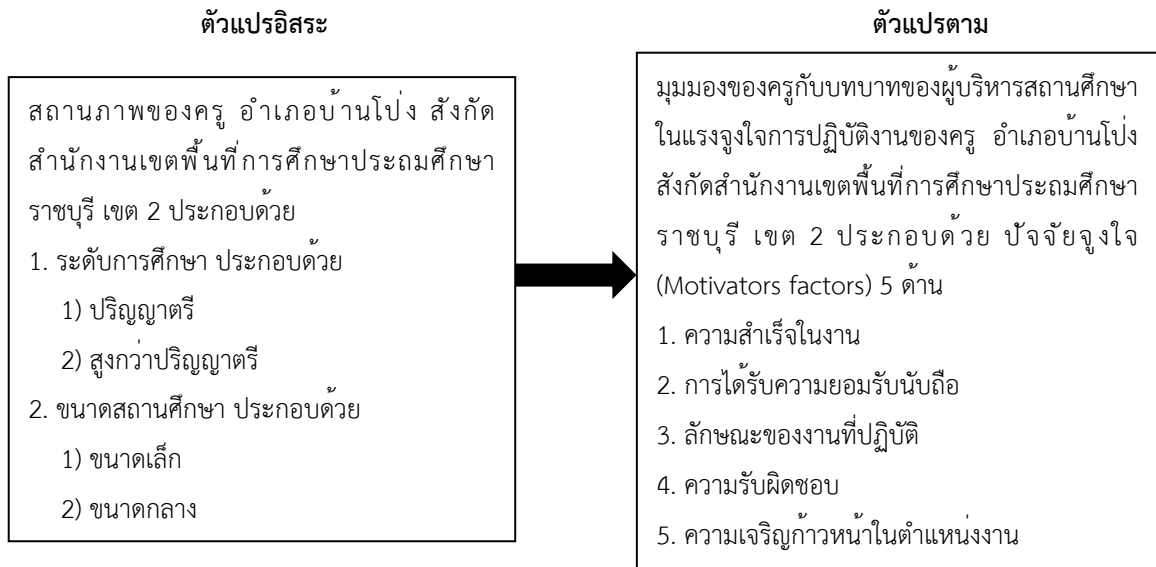
ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียน อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดโรงเรียนที่ครูในเขตพื้นที่อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ปัจจุบันโดยแบ่งตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นขนาด ดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1 - 120 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 - 600 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยใช้แนวคิดตามทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
2. ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร แนวคิดจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด แรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959)
2. สร้างแบบสอบถาม โดยครอบคลุมข้อบ่งชี้เนื้อหาที่กำหนด เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา นำผลมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำผลการทดลองมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.99
5. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติ
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาวิเคราะห์สถานภาพของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ความถี่ และร้อยละของประชากร
3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ และแปลความหมายตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยวิธีทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (t-test Independent)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
5. ค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (t-test Independent)

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.29) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน ข้อที่ 6 ผู้บริหารให้ครูร่วมพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน และข้อที่ 4 ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน

1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารยอมรับ

ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานจนบรรลุประสิทธิภาพ ข้อที่ 3 ผู้บริหารแสดงความชื่นชมผลงาน ชิ้นงานของครูทุกคน และข้อที่ 2 ผู้บริหารยอมรับในความรู้ และทักษะของครูในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารชื่นชมในการรับรู้และสร้างความเข้าใจในงานของครู ซึ่งนำไปสู่การสร้างชิ้นงานที่ซ้ำซ้อน ข้อที่ 1 ผู้บริหารยอมรับในชิ้นงานที่ครูมุ่งมั่น ใส่ใจจนสำเร็จเป็นที่น่าสนใจ และข้อที่ 3 ผู้บริหารชื่นชมในความพยายาม เสียสละในการทำงานของครูจนสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อที่ 1 บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดและวางแผนขอบเขตของงานตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ข้อที่ 2 ผู้บริหารให้ครูทำงานเป็นในการวางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม และข้อที่ 3 ผู้บริหารให้อิสระ และอำนาจตัดสินใจแก่ครูในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาด้วยเหตุและผลที่ถูกต้อง

1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสนับสนุนยกย่องครูที่ได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ข้อที่ 6 ผู้บริหารและครูเปิดเวทีในการจัดการความรู้ร่วมกันเพื่อการพัฒนาการจัดการงานให้มีคุณภาพ และข้อที่ 4 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีผลงานทางวิชาการ

2. มุมมองของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่มีระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยส่วนบุคคลสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 มุมมองของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

2.2 มุมมองของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ สุชาติ สุชาติ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉับ จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสำเร็จของงาน การได้

ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับ เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น (2555) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประเสริฐสุข พบว่า ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน และสภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนประเสริฐสุข จังหวัดชลบุรี เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนร่วมในการทำให้งานต่าง ๆ ให้อำนาจ และถ้าหากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงาน จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2556) ที่สนับสนุนว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญที่นักบริหารและหัวหน้าหน่วยงานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีมากขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานในองค์กรเพราะแรงจูงใจหรือการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น หรือความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ช่วยกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน

2. มุมมองของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่มีระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีอิทธิพลเหมือนกัน โดยไม่จำแนกตามสถานภาพของครูแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ไม่มีผลต่อมุมมองของครูในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการเสริมแรงจูงใจไม่ต้องเสริมแรงตามสถานภาพของครู สามารถทำได้เท่าเทียมกันในครูทุกระดับชั้น โดยการพัฒนาแรงจูงใจใน 5 ด้าน คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ให้อยู่ในระดับที่มากขึ้นเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป สอดคล้องกับ บงกชธร เพิกนิล (2556) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ราชบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เท่ากับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี สอดคล้องกับ พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ อริยชญา วงศ์ใหญ่ (2558) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ พบว่า การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าในภาพรวมแล้ว ครูและบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. นำผลวิจัยไปปรับใช้ในการสนับสนุนครูให้พัฒนางาน เพื่อความก้าวหน้าอย่างมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ
2. นำผลวิจัยไปปรับใช้ในการมอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

3. นำผลวิจัยไปปรับใช้ในการสนับสนุนการศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมการอบรมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรีเขต 2

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการก้าวสู่วัฒนธรรมบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติ การศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: ร.ส.พ.

เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น. (2555) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประเสริฐสุข*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

บงกชธร เพิกนิล. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับประสิทธิผลของ สำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด). (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัด สระแก้ว*. งานสารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมพงษ์ เกษมสิน. *แนวคิดและความหมายของการบริหารและการจัดการ*. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2566. จาก <http://www.wiruch.com//article.com/web/>

สุชาดา สุขดำรงศิลป์. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉะเชิง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อริยชญา วงศ์ใหญ่. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี - ตราด)*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York : McGraw-Wiler.

Herzberg, Ferderick et al. (1959). *The motivation to work New York* : John Wiley and Sons.

การพัฒนาทักษะการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัย โดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีกปะ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบ้านฉาง (วัดเนินกระปรอก)

DEVELOPMENT OF FINE MOTOR SKILLS OF EARLY CHILDHOOD CHILDREN.
BY USING CREATIVE ART ACTIVITIES CHILD DEVELOPMENT CENTER BANCHANG
MUNICIPALITY (WAT NOEN KRAPROK)

จุฑาภรณ์ อินทร์ชำนาญ

Jhutaporn Inchanman

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Curriculum and Instruction Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6433200072@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ การฉีกปะติด (2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ การฉีกปะติดก่อนและหลังการจัดประสบการณ์

การวิจัยนี้เป็นวิจัยแบบเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เด็กปฐมวัย อายุ 3 – 4 ปี ชั้นอนุบาล 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบ้านฉาง (วัดเนินกระปรอก) สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองบ้านฉาง อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง จำนวน 23 คน โดยมีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย วิธีดำเนินการวิจัยมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) รูปแบบแผนการวิจัย (2) การกำหนดประชากร (3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (4) การสร้างและหาคุณภาพของ เครื่องมือ (5) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ (6) การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยประกอบด้วย (1) ชุดกิจกรรมการฉีกปะติดสำหรับใช้พัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัย (2) แผนการจัดกิจกรรม ศิลปะสร้างสรรค์ และ (3) แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยก่อนการทดลอง และหลังการทดลองสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีกปะติดมีการพัฒนาทักษะการใช้ กล้ามเนื้อมัดเล็กที่ดีขึ้นกว่าก่อนจัดประสบการณ์ (2) เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีกปะ ติดมีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กหลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงให้เห็นว่า การใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีกปะ ติดส่งผลให้เด็กมีความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กสูงขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนาทักษะการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก, ของเด็กปฐมวัยโดยใช้, กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีกปะ

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to develop the fine muscles of early childhood children using patchwork creative art activities, (2) to compare the fine motor abilities of early childhood children using patchwork creative art activities before and after the experience.

This research is an experimental analysis. The population consists of: Early Childhood Age 3 – 4 years Kindergarten 1 Semester 2 Academic Year 2022 Ban Chang Municipal Child Development Center

(Wat Noen Kra Squirrel) under the Education Division, Ban Chang Municipality, Ban Chang District Rayong Province In this study, 23 The process of selecting samples is carried out using a simple random method. There are 6 stages of the research methodology: (1) the research plan format, (2) the population determination, (3) the research plan format. Research Instruments (4) the creation and quality of the tool, (5) the collection of data, and (6) the quality of the tool. Data processing and data analysis The tools used to collect research data include (1) a series of patchwork activities for early childhood muscle development, (2) a creative arts activity plan, and (3) a series of creative arts activities. Pre-experimental and post-experimental observation of small muscle behavior of early childhood children Statistics used to analyze data include averages; Standard deviation

The results of the analysis showed that (1) early childhood children who received creative arts and patching activities had better development of fine motor skills than before the experience; (2) Early childhood children who were given creative arts patching activities had a higher ability to use small muscles after the experiment than before the experiment. Statistical significance at the .01 level, which is in accordance with the hypothesis shown, shows that the use of creative arts activities to tear As a result, the child has a higher ability to use fine muscles.

Keywords : Development of Fine Motor Skills, early childhood children using creative arts activities.

บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ตั้งแต่ปลายปีพุทธศักราช 2562 ส่งผลกระทบต่อวงกว้างในหลายมิติทั่วโลก รวมทั้งผลกระทบต่อแวดวงการศึกษาในหลายแง่มุม ตั้งแต่การปิดเรียน ปรับมาใช้ในการสอนผ่านกลไกต่างๆ ผลกระทบจากโควิด-19 ทำให้ห้องเรียนส่วนใหญ่ต้องถูกปิด แม้จะเปลี่ยนมาทำการเรียนการสอนแบบออนไลน์ แต่ก็ไม่มีประสิทธิภาพเท่ากับการเรียนในห้องเรียนได้ ทำให้เด็กมีปัญหาทั้งการเรียนที่ต้องหยุดชะงัก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2553 หมวด 5 แนวทางการจัดการศึกษา ได้ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาไปตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม บุรณาการตามความเหมาะสมและจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 มุ่งพัฒนาเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง และเหมาะสมตามวัย และปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และสำนึกความเป็นไทย ด้วยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ครอบครัว ชุมชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก (กระทรวงศึกษาธิการ.2560:2-4) การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเป็นการวางรากฐานทางการศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบบูรณาการผ่านการเล่น ให้เด็กได้เรียนรู้โดยใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า ส่งเสริมจินตนาการจากการกระทำและการค้นพบด้วยตนเอง ให้เด็กเติบโตขึ้นเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจ ในตนเอง ค้นคว้าแสวงหาความรู้ (Piaget. 1952) โดยผ่านประสบการณ์ต่างๆ ที่จัดให้เป็นประสบการณ์ตรง หลากหลายเด็กได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ได้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 การพัฒนากล้ามเนื้อเล็กมีความสำคัญในการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น การติดกระดุม รูดซิป การแปรงฟัน ใส่รองเท้า งานศิลปะ รวมทั้งการขีดเขียน ถ้าเด็กใช้กล้ามเนื้อเล็กได้อย่างคล่องแคล่วจะช่วยเหลือพัฒนาการด้านต่าง ๆ (พัฒนา ชัชพงษ์, 2549 : 122)พบว่าในช่วงโควิด-19 เด็กเล็กมีการพัฒนาของกล้ามเนื้อที่

ลดลง และเนื่องจากเด็กในระดับปฐมวัยยังไม่มีความสามารถตัวเอง ไม่มี ทักษะในการประสานการใช้มือและสายตา กล้ามเนื้อเล็กยังไม่แข็งแรง ไม่สามารถใช้มือได้อย่าง คล่องแคล่ว ตลอดจนการใช้ ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ อาจเป็นเพราะเด็กไม่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการกล้ามเนื้อมัดเล็กเท่าที่ควร เนื่องจากสภาพการอบรมเลี้ยงดูจากทางบ้านที่ มักไม่ปล่อยให้เด็กทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้มีผลเสียต่อพัฒนาการของเด็ก ในขณะที่เดียวกัน ผู้ปกครองมีค่านิยมในการเร่งให้เด็กเขียนหนังสือได้โดยไม่คำนึงถึงความพร้อมของเด็ก และ กระบวนการจัดกิจกรรมของครูผู้สอนในโรงเรียนยังขาดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กเฉพาะด้าน (สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์. 2557: 29)

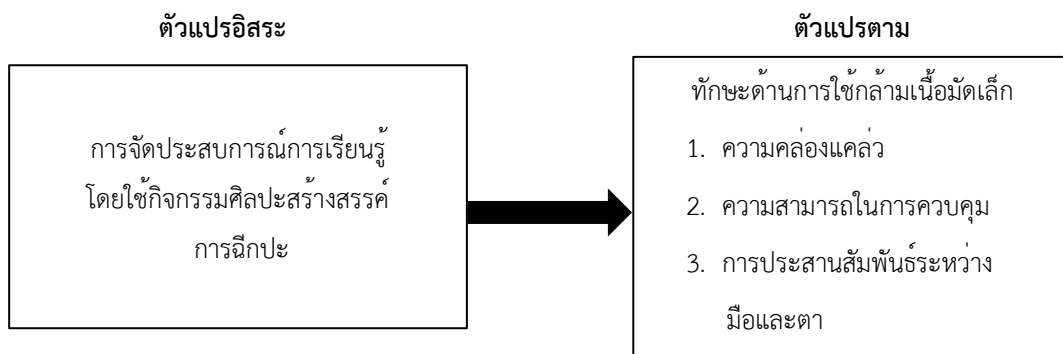
จากที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัย โดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบ้านฉาง (วัดเนินกระปรอก) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ส่งเสริมพัฒนาการกล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับวัย ซึ่งจะต่อยอดไปในการใช้ประโยชน์ในการเรียนได้เป็นอย่างดีให้กับเด็กในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีกปะ
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีกปะ ตัดก่อนและหลังการจัดประสบการณ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีกปะ ผู้วิจัยได้จัดทำแผนการจัดประสบการณ์กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีกปะ ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เด็กปฐมวัย อายุ 3 – 4 ปี ชั้นอนุบาล 1 จำนวน 2 ห้องเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบ้านฉาง (วัดเนินกระปรอก) สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองบ้านฉาง อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง จำนวน 45 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่เด็กปฐมวัยอายุ 3 – 4 ปีชั้นอนุบาล 1 จำนวน 1 ห้องเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบ้านฉาง (วัดเนินกระปรอก) สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองบ้านฉาง อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง จำนวน 23 คน โดยมีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ได้แก่

1. ชุดกิจกรรมการฝึกปะติดสำหรับใช้พัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัย
2. แผนการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์
3. แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการใช้กล้ามมัดเล็กของเด็กปฐมวัยก่อนการทดลองและหลังการทดลอง

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ชุดกิจกรรมการฝึกปะติดสำหรับใช้พัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัย โดยการสร้างชุดกิจกรรมการฝึกปะติดสำหรับใช้พัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยในการทำกิจกรรมแต่ละกิจกรรม หาคุณภาพของชุดกิจกรรม โดยนำชุดกิจกรรมการฝึกปะติดสำหรับใช้พัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยและใบกิจกรรม เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย เพื่อความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปใช้ในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่ทดลอง

2. แผนการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฝึกปะ โดยทำการศึกษาเอกสารคู่มือตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 และสร้างแผนการจัดกิจกรรม จำนวน 4 แผน นำแผนการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฝึกปะที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของกิจกรรมและจุดมุ่งหมาย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำมากลับมาปรับปรุงแก้ไข นำแผนการจัดกิจกรรมที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์ 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 1 ท่านตรวจและไปใช้กับเด็กปฐมวัยที่เป็นกลุ่มทดลอง

3. แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการใช้กล้ามมัดเล็กของเด็กปฐมวัย โดยการสร้างแบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการใช้กล้ามมัดเล็กของเด็กปฐมวัย ซึ่งมีทั้งหมด 2 ชุด ได้แก่แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการใช้กล้ามมัดเล็กของเด็กปฐมวัยก่อนการทดลอง และแบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการใช้กล้ามมัดเล็กของเด็กปฐมวัยหลังการทดลอง

แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการใช้กล้ามมัดเล็กของเด็กปฐมวัยมีการประเมินเป็น 3 รายการ คือ ความคล่องแคล่ว ความสามารถในการควบคุม การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตา มีลักษณะเป็นเกณฑ์การประเมินดังนี้

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ดี

ระดับคะแนน 2 หมายถึง พอใช้

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ควรส่งเสริม

มีระดับคุณภาพดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.00 หมายถึง ระดับมาก หรือเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับปานกลาง หรือเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับน้อย หรือเหมาะสมน้อย

การหาคุณภาพของแบบบันทึกการสังเกตโดยนำแบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการใช้กล้ามมัดเล็กของเด็กปฐมวัยหลังการทดลองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจพิจารณาตามความเหมาะสมในประเด็นที่ศึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น แล้วนำแบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการใช้กล้ามมัดเล็กของเด็กปฐมวัยไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ทดลอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาการพัฒนาทักษะการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ การฉีกปะ ผลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การศึกษาการพัฒนาทักษะการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีกปะ

ทักษะ ด้านการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความคล่องแคล่ว	1.35	0.48	น้อย	2.48	0.50	ปานกลาง
2. ความสามารถในการควบคุม	1.22	0.41	น้อย	2.30	0.46	ปานกลาง
3. การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตา	1.30	0.46	น้อย	2.35	0.48	ปานกลาง
โดยรวม	1.29	0.45	น้อย	2.38	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่าการพัฒนาทักษะการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัย 1. ความคล่องแคล่วก่อนทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.35 อยู่ในระดับน้อย หลังทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนทดลองและหลังทดลองมีคะแนน 0.48 และ 0.50 ตามลำดับ 2. ความสามารถในการควบคุมก่อนทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.22 อยู่ในระดับน้อย และหลังทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนทดลองและหลังทดลอง มีคะแนน 0.41 และ 0.46 ตามลำดับ 3. การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตา ก่อนทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.30 อยู่ในระดับน้อย และหลังทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนทดลองและหลังทดลอง มีคะแนน 0.46 และ 0.48 ตามลำดับ มีการพัฒนาทักษะการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยโดยรวม ก่อนทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.29 อยู่ในระดับน้อย และหลังทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนทดลองและหลังทดลองมีคะแนน 0.45 และ 0.48 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีกปะ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีกปะ

ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก	การทดลอง	\bar{X}	S.D.	t	p - valve
1. ความคล่องแคล่ว	ก่อนทดลอง	1.35	0.48	15.74**	.000
	หลังทดลอง	2.48	0.50		
2. ความสามารถในการควบคุม	ก่อนทดลอง	1.22	0.41	18.09**	.000
	หลังทดลอง	2.30	0.46		
3. การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตา	ก่อนทดลอง	1.30	0.46	24.00**	.000
	หลังทดลอง	2.35	0.48		
โดยรวม	ก่อนทดลอง	1.29	0.45	25.25**	.000
	หลังทดลอง	2.38	0.48		

จากตารางที่ 2 พบว่า หลังการทดลองเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฝึกปะมีการพัฒนาทักษะการใช้ก้ำมเนื้อมัดเล็กโดยรวมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน 1. ความคล่องแคล่ว หลังการทดลองเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฝึกปะ มีการพัฒนาทักษะการใช้ก้ำมเนื้อมัดเล็กสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2. ความสามารถในการควบคุมหลังการทดลองเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฝึกปะ มีการพัฒนาทักษะการใช้ก้ำมเนื้อมัดเล็กสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตา หลังการทดลองเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฝึกปะ มีการพัฒนาทักษะการใช้ก้ำมเนื้อมัดเล็กสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการใช้ก้ำมเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการทำกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฝึกปะ ผลการวิจัย พบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฝึกปะ มีความสามารถในการใช้ก้ำมเนื้อมัดเล็กหลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้แสดงให้เห็นว่า การใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฝึกปะ ส่งผลให้เด็กมีความสามารถในการใช้ก้ำมเนื้อมัดเล็กสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

1. กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฝึกปะ เป็นการเปิดโอกาสให้เด็กเกิดการเรียนรู้ จากการลงมือกระทำและปฏิบัติจริงกับสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ โดยผ่านการใช้ประสาทสัมผัสจากการมองเห็น การฟัง การสัมผัส ซึ่งสอดคล้องกับธรรมชาติของเด็กปฐมวัยที่เป็นวัยของการสำรวจ ค้นคว้า มีความอยากรู้อยากเห็นและสนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว การได้ลงมือกระทำ การจับต้องสัมผัส ทำให้เด็กเข้าใจ และรวบรวมประสบการณ์ทั้งหมดเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นประสบการณ์สำคัญ สำหรับการเรียนรู้ของเด็กเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเรียนระดับชั้นประถมศึกษาต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ดิวอี้ (Dewey) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากการกระทำ (Learning by doing) และสอดคล้องกับเพียเจต์ และเฮลเดอร์ (วรวรรณเหมชะญาติ. 2536: 31 -33 ; อ้างอิงจาก Piaget ; & Inhelder) ที่กล่าวว่าเด็กเข้าใจสิ่งต่างๆ และความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับวัตถุ ด้วยโดยการลงมือกระทำ กับวัตถุโดยตรงเป็นสิ่งสำคัญ และกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฝึกปะ เป็นกิจกรรมที่เด็กได้ลงมือกระทำกับสื่อ วัสดุอุปกรณ์โดยตรง เช่น ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฝึกปะ มีการสนทนากับ เกี่ยวกับ เศษวัสดุที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรม วัสดุ อุปกรณ์ รูปร่าง ลักษณะ สีขนาด จำนวน และการนำไปใช้ในการประดิษฐ์สิ่งต่างๆ ซึ่งทำให้เด็กได้สังเกต รู้จักการเปรียบเทียบประโยชน์ของเศษวัสดุที่ใช้ ความเหมือน ความต่าง ของเศษวัสดุเมื่อนำประดิษฐ์เป็นชิ้นงานใหม่ ซึ่งในขณะที่เด็กทำกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เด็กได้พัฒนากล้ามเนื้อมือและการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันระหว่างมือกับตา ซึ่งสอดคล้องกับ เพียเจต์ที่กล่าวว่า เรียนรู้จากการกระทำกับสื่อวัสดุด้วยตนเอง และใช้ทุกส่วนของร่างกายในการทำกิจกรรม

2. กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฝึกปะ จัดให้เด็กได้เรียนรู้ตลอดระยะเวลา 4 สัปดาห์ของการทดลองซึ่งเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ จึงทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ดังที่ ดิวอี้ (พัฒนา ชัชพงศ์.2540: 15 ; อ้างอิงจาก Dewey. n.d.) กล่าวว่า เด็กเกิดการเรียนรู้โดยการกระทำการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ตามความสนใจ ให้เด็กได้เรียนรู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง ช้าแล้วช้าเล่ายอมทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับ ธอร์นดิค (Thorndike) ที่เชื่อว่าการเรียนรู้จะได้ผลต่ออาศัยการฝึกหรือทำซ้ำเสมอให้เด็กมีโอกาสฝึกปฏิบัติหรือฝึกหัดบ่อยๆ จนทำได้คล่องแคล่วและเกิดแรงจูงใจ มีความสนใจสามารถเข้าใจถึงเป้าหมายและคุณค่าของสิ่งที่ทำ ทั้งนี้เพราะเด็กในวัยนี้ต้องการได้รับการฝึกฝนให้เกิดทักษะเด็กปฐมวัยเรียนรู้ได้ดีจากประสบการณ์ซ้ำแล้วซ้ำอีก เนื่องจากเด็กปฐมวัยมักจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดซ้ำๆ มักแสวงหาหนทางให้กับการกระทำของตนเอง และหาทางพัฒนาสิ่งที่เขาทำ วิธีในการทำชิ้นงานของตนเองเพื่อให้ชิ้นงานของ

ตนเองออกมาสวยงาม แต่พ่อแม่ได้ทำกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีกปะ ประมาณ 4 สัปดาห์ เด็กจะเกิดทักษะ รู้และเข้าใจถึงวิธีในการฉีกปะชิ้นงานของตนเองให้สวยงาม จึงเห็นได้ว่าสิ่งที่เด็กได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมซ้ำๆ อย่างต่อเนื่องจะทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองได้ดีขึ้น ซึ่งการที่เด็กได้ทำกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์การฉีกปะ ทำให้เด็กได้มีทักษะการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กประสานสัมพันธ์กับสายตา

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ครูให้คำชี้แนะ คอยช่วยเหลือเมื่อเด็กมีความต้องการ เสริมแรงทางบวก ด้วยการชื่นชม ปรบมือให้
2. การจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์สามารถที่จะพัฒนาทักษะในด้านอื่นๆ ได้ด้วย เช่น ทักษะทางภาษา ทักษะทางสังคม ทักษะทางอารมณ์ ทักษะทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น
3. จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรม โดยจัดสถานที่สำหรับการทำกิจกรรมให้มีการหยิบใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างสะดวกเพียงพอกับความต้องการของเด็ก ไม่มีเสียงดังจากภายนอกเข้ามารบกวนเด็ก ไม่ให้มีสิ่งรบกวนสมาธิของเด็ก
4. เมื่อทำกิจกรรมเสร็จสิ้นแล้วครูแนะนำให้เด็กช่วยกันเก็บทำความสะอาดและวัสดุอุปกรณ์ที่ทำกิจกรรมเข้าที่ให้เรียบร้อยทุกครั้ง
5. เมื่อเสร็จสิ้นการทำกิจกรรมในแต่ละครั้ง ควรมีการสนทนาร่วมกัน สรุปถึงการทำการกิจกรรมในแต่ละวันว่าเป็นอย่างไร ตลอดจนการสนทนาชิ้นงานของตน เพื่อฝึกให้เด็กได้ใช้ความคิดที่ได้จากประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองจากการทำการกิจกรรม
6. ผลงานที่เด็กทำ นำเสนอโดยจัดวางไว้ในมุมต่างๆ ของห้องเรียน ติดบอร์ดแสดงผลงานของเด็กที่มีผลงานของหนูที่จัดไว้ ถ่ายภาพผลงานเด็กเพื่อจัดเก็บในแฟ้มสะสมงานหรือนำมาแสดงติดบอร์ด เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการแสดงผลงานทางศิลปะของเด็ก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาความสามารถด้านกล้ามเนื้อมัดเล็กของเด็กปฐมวัยว่า เด็กปฐมวัยในช่วงอายุไหนมีพัฒนาการเป็นอย่างไร แล้วจัดกิจกรรมให้สอดคล้อง หลากหลาย เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กในแต่ละวัยและตรงตามความต้องการของเด็ก

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กฤษณา รักษ์ชู. (2560). *การพัฒนาชุดกิจกรรมสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Gesell เพื่อพัฒนาความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กของนักเรียนระดับปฐมวัย*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพมหานคร : เบรนน-เบส
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2559). *เรียนๆ เล่นๆ อนุบาลมาตยกุล*. กรุงเทพฯ
- ฉวีวรรณ จันทร์อ่อน. (2562). *คู่มือการสอนกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัยระดับอายุ4-5ปี*. โรงเรียนอนุบาลราชภัฏกำแพงแสน. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงแสน
- ชัยพงศ์ พรหมวงศ์. (2551). *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน*. พิมพ์ครั้งที่9: 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นลินี เชื้อวนิชชากร. (2555, เมษายน). *Small hand Bigskill*. นิตยสารรักลูก. 30(351): 156 - 159
- สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2555). *คู่มือการใช้อุปกรณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กวัยแรกเกิด - 5 ปี*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ปียอนด์ พับ ลิสซิ่ง จำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สมรรถนะของเด็กปฐมวัยอายุ 3 - 5 ปี: แนวแนะสำหรับผู้ดูแลเด็ก ครู และอาจารย์*. กรุงเทพฯ: แปลน ฟอ์ คิตส์
- สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์. (2557). *ดูแลลูกอย่างไรในวันอนุบาล*. กรุงเทพฯ: บุ๊คบูรี.
- อริษฐาน ทูลศิลป์ศักดิ์กุล. (2556). *กระตุ้นกล้ามเนื้อมัดเล็กเสริมสร้างสติปัญญา*. บันทึกคุณแม่,9(118), 110-114.
- อรุณี หรดาล. (2560). *แนวทางการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย*. ในประมวลสาระวิชาการวัดประสพการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย.หน่วยที่ ๒ นนทบุรี :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- อำไพพรรณ ปัญญาโรจน์. (2545). *การอบรมเลี้ยงดูเด็ก*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสถาบันราชภัฏจันทรเกษม

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ
ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี
A SCHOOL-BASED CURRICULUM EVALUATION IN OCCUPATIONS
SUBJECT GROUP FOR PRIMARY EDUCATION ANUBAN SARABURI SCHOOL

นุชจรินทร์ ไชยไธสง

Nuchjarin Chaithaisong

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Curriculum and Instruction Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 643320074@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี โดยใช้รูปแบบซีพีพี (CIPP Model) ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 13 คน ครูผู้สอน จำนวน 4 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน และฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย แบบประเมินของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแบบสอบถามข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับฝ่ายวิชาการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี ในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพอยู่ในระดับดีมาก

คำสำคัญ: การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา, กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ, ระดับประถมศึกษาโรงเรียนอนุบาลสระบุรี

ABSTRACT

The objective of this research was to evaluate a school-based curriculum in Occupations Subject Group for primary education, Anuban Saraburi School by using CIPP model regarding the aspects of context evaluation, input evaluation, process evaluation, and product evaluation.

Research methodology was a descriptive research. The population, totaling 25, included of 13 administrators, 4 teachers, 7 school committees and an academic personnel. The instruments used for data collection were assessment form for administrators, teachers and school committees, and questionnaires for academic department. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and Standard Deviation.

The result of a school-based curriculum evaluation in Occupations Subject Group for primary education, Anuban Saraburi School in context evaluation, input evaluation, process evaluation, and

product evaluation, the overall, were at highest level in all aspects and achievement in Occupations Subject Group, were at very good level.

Keywords :School-Based Curriculum Evaluation, Occupations Subject Group, Primary Education, Anuban Saraburi School

บทนำ

เมื่อมีการจัดทำหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ เมื่อถึงระยะเวลาหนึ่งแล้วจะต้องมีการประเมินหลักสูตร ซึ่งการประเมินหลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร เพราะเป็นการพิจารณาคุณค่าของหลักสูตรโดยอาศัยการรวบรวมข้อมูลและใช้ข้อมูลจากการวัดในแง่มุมต่างๆ ของสิ่งที่ประเมิน เพื่อนำมาพิจารณาร่วมกัน และสรุปว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนั้น มีคุณค่าคุณภาพดีหรือไม่ เพียงใด หรือได้รับผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดหรือไม่ หรือมีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2523 : 192) ซึ่งเมื่อมีการประเมินตรวจสอบหลักสูตรแล้วจะสามารถตอบคำถามได้ว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนั้นจะบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้หรือไม่ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาดังกล่าว เพื่อตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาว่าเป็นอย่างไร มีปัญหาหรืออุปสรรคหรือสิ่งที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนวิชาการงานอาชีพ ระดับประถมศึกษา ของโรงเรียนอนุบาลสระบุรี ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

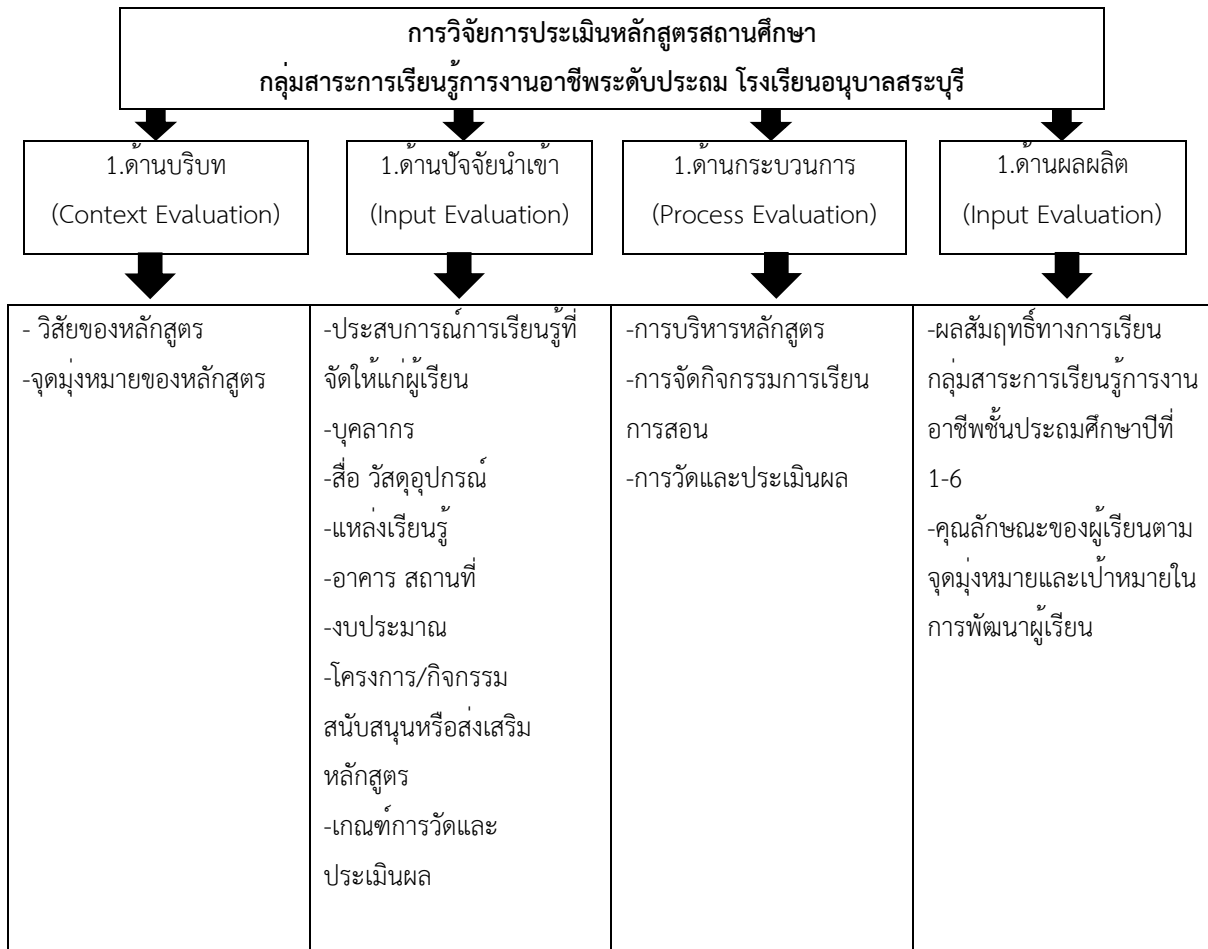
จากความสำคัญในการประเมินหลักสูตร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน ผู้สอน ผู้ที่มีส่วนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ให้มีความเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ที่ดีในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง และ สังคมนำไปสู่การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัยครั้งนี้ขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี โดยใช้รูปแบบชิปปี้ (CIPP Model) ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริบท (Context Evaluation) 2) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) 3) ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) และ 4) ด้านผลผลิต (Process Evaluation)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับประถมศึกษาโรงเรียนอนุบาลสระบุรี โดยใช้รูปแบบชิปปี้ (CIPP Model) รายละเอียด แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากร

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 25 คน ประกอบด้วย

1. **ผู้บริหาร** จำนวน 13 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 4 ฝ่าย จำนวน 4 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ชั้นละ 1 คน จำนวน 6 คน และ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ จำนวน 1 คน
2. **ครูผู้สอน** จำนวน 4 คน ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ทั้งหมด 4 คน
3. **คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** จำนวน 7 คน ได้แก่ ประธานกรรมการ จำนวน 1 คน และกรรมการ จำนวน 6 คน (ส่วนผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการและเลขานุการ คือ ผู้อำนวยการ ได้นำผลการสอบถามไปวิเคราะห์)
4. **ครูวิชาการ** จำนวน 1 คน ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายวิชาการโรงเรียนอนุบาลสระบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินและแบบสอบถาม

1. **ชุดที่ 1** แบบประเมินของผู้บริหาร ครูผู้สอน และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนอนุบาลสระบุรี โดยมีองค์ประกอบแบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบประเมิน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี แยกเป็น ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และ ด้านผลผลิต มีลักษณะการตอบแบบสอบถามโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด หรือเห็นด้วยมากที่สุด หรือมีการปฏิบัติมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง เหมาะสมมากหรือเห็นด้วยมาก หรือมีการปฏิบัติมาก

3 คะแนน หมายถึง เหมาะสมปานกลาง หรือเห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง เหมาะสมน้อย หรือเห็นด้วยน้อย หรือมีการปฏิบัติน้อย

1 คะแนน หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด หรือเห็นด้วยน้อยที่สุด หรือมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับฝ่ายวิชาการ เป็นแบบสอบถามข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลสระบุรี ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โดยใช้ตัวเลขแสดงระดับผลการเรียน 8 ระดับ ได้แก่ 4, 3.5, 3, 2.5, 2.0, 1.5, 1, และ 0 (สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553 : 22)

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. การสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตร ข้อมูลเกี่ยวกับการออกแบบเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษา เพื่อกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตเนื้อหา

3. สร้างแบบประเมินและแบบสอบถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบของการประเมินทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และ ด้านผลผลิต

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบประเมินและแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้อาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ เพื่อวิพากษ์และปรับแก้ไขข้อคำถามให้มีความครอบคลุม เที่ยงตรง และเหมาะสมของเนื้อหาที่ระดับของแหล่งข้อมูล

2. นำแบบประเมินและแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนการงานอาชีพ ด้านหลักสูตร และด้านการวัดและประเมินผล ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาที่ต้องการประเมิน โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณาถึงความเห็น และให้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เหมาะสมมากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

เหมาะสมมาก ให้คะแนน 4 คะแนน

เหมาะสมน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

เหมาะสมปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน

เหมาะสมน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 82-83)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. พิจารณาเกณฑ์ความเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และผลจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.54)

4. ปรับแบบประเมินและแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้จริงต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิตและภาพรวม

ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี ในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิตและภาพรวม

รายการประเมิน	ระดับผลการประเมิน														
	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			คณะกรรมการสถานศึกษา			ฝ่ายวิชาการ			ภาพรวม		
	μ	σ	ความเหมาะสม	μ	σ	ความเหมาะสม	μ	σ	ความเหมาะสม	μ	σ	ความเหมาะสม	μ	σ	ความเหมาะสม
ด้านบริบท	4.71	0.47	มากที่สุด	4.57	0.46	มากที่สุด	4.69	0.42	มากที่สุด	-	-	-	4.65	0.45	มากที่สุด
ด้านปัจจัยนำเข้า	4.64	0.47	มากที่สุด	4.54	0.45	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	-	-	-	4.60	0.48	มากที่สุด
ด้านกระบวนการ	4.66	0.46	มากที่สุด	4.43	0.41	มากที่สุด	4.72	0.50	มากที่สุด	-	-	-	4.60	0.45	มากที่สุด
ด้านผลผลิต															
1.คุณลักษณะของผู้เรียน	4.58	0.47	มากที่สุด	4.58	0.48	มากที่สุด	4.81	0.37	มากที่สุด	-	-	-	4.65	0.44	มากที่สุด
2.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.93	0.27	ดีมาก	-	-	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ ด้านบริบท ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.45$) ด้านปัจจัยนำเข้า ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.48$) ด้านกระบวนการ ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.45$) ด้านผลผลิต ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.44$)

ผู้บริหารประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.46$) โดยแยกเป็นด้าน ดังนี้ ด้านบริบท ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.47$) ด้านปัจจัยนำเข้า ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.47$) ด้านกระบวนการ ($\mu = 4.66$, $\sigma = 0.46$) ด้านผลผลิต ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.47$)

ครูผู้สอนประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.45$) โดยแยกเป็นด้าน ดังนี้ ด้านบริบท ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.46$) ด้านปัจจัยนำเข้า ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.45$) ด้านกระบวนการ ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.41$) ด้านผลผลิต ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.48$)

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.45$) โดยแยกเป็นด้าน

ดังนี้ ด้านบริบท ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.42$) ด้านปัจจัยนำเข้า ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.52$) ด้านกระบวนการ ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.50$) ด้านผลผลิต ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.37$)

ฝ่ายวิชาการสำรวจผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนอนุบาลสระบุรี โดยรวมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.27$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับชั้นประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการประเมินด้านบริบท พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดอาจเนื่องมาจาก วิสัยทัศน์ของหลักสูตรกำหนดจากข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน รวมทั้งมาจากการความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ มีความสอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน สอดคล้องกับธรรมชาติและลักษณะเฉพาะของกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ทั้งยังสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา แสดงเป้าหมายที่ คาดว่าจะเกิดขึ้นกับผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมองภาพได้ชัดเจน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ประสพการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้แก่ผู้เรียน เริ่มตั้งแต่โครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้มีการออกแบบให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รายวิชามีความหลากหลาย เช่น รายวิชาพื้นฐานครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ที่ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ระดับประถมศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและศักยภาพของสถานศึกษา มีการกำหนด สัดส่วนเวลาเรียนไว้อย่างเหมาะสม และสาระการเรียนรู้มีความสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ เนื้อหา กระบวนการที่ควรปลูกฝังให้แก่ผู้เรียน รวมถึงจุดมิถุนภาพ พัฒนาการของผู้เรียน ทั้งยังมีความต่อเนื่องและไม่ซ้ำซ้อนกันแต่ละ ชั้น นำมาสู่การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ โดยนำสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้มาจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้หน่วยย่อยๆ เพื่อสะดวกในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแต่ละหน่วยมีความสัมพันธ์และต่อเนื่อง มีการบูรณาการทั้งภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น เน้นการบูรณาการให้เข้ากับชีวิตจริงของผู้เรียน แล้วนำข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

3. ผลการประเมินด้านกระบวนการ พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ประชุมวางแผนการใช้หลักสูตร อย่างเป็นระบบ กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานตารางการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ จัดทำและตรวจสอบความ ถูกต้องของแผนการจัดการเรียนรู้ ทั้งยังมีการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีการดำเนินงานการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และวางแผน ดำเนินงาน ตรวจสอบ ทบทวนคุณภาพการศึกษา กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป สอดคล้องกับสำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553: 36-37) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาต้องมีการเตรียมเตรียมความพร้อมในการใช้หลักสูตร ติดตาม ดูแลคุณภาพการจัดทำ หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและครบวงจร แล้วนำผลจากการติดตาม กำกับดูแลคุณภาพนั้นมา พิจารณาปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน ครูมีการศึกษาโครงสร้างหลักสูตร สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ และวางแผนการจัดการเรียนรู้ สรรหาและเลือก กิจกรรมที่สอดคล้องกับตัวชีวิต เพื่อให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ โดยจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึง

ความสามารถความถนัด และความสนใจของผู้เรียน เน้นการใช้ความรู้ทางวิชาการงานอาชีพควบคู่กับการพัฒนาและฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตจริง ผ่านการลงมือปฏิบัติ สืบเสาะ หาคำความรู้ สอดคล้องกับธรรมชาติของวิชาการงานอาชีพ พร้อมทั้งสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมด้วย เพื่อให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ในหลาย ๆ มิติ และนำความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้ และมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาส่งเสริมผู้เรียนแล้วนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไป

4. ผลการประเมินด้านผลผลิต พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด เนื่องจากจากสถานศึกษามีการวางแผน กำหนด ออกแบบ สร้าง และใช้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน เป็นไปตามวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ มีทักษะในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารทั้งทางการฟัง พูด อ่าน และเขียน มีความพร้อมในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และเห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต มีความรู้ ความสามารถในการคิด แก้ปัญหา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีทักษะชีวิต มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย ตระหนักถึงประโยชน์ของการใช้ความรู้และกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนในการดำรงชีวิตประจำวัน มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมภูมิปัญญาไทย อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และมีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์ และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข อาจเนื่องจากสถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอน โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนได้ดี

5. จากผลการสำรวจผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในรายวิชาการงานอาชีพของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563: 134) รายงานการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 พบว่า ผลกระทบทางลบของสถานการณ์โควิด-19 ต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งผู้บริหารและครูเห็นตรงกันว่าช่วงสถานการณ์โควิด คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาลดลงเมื่อเทียบกับสถานการณ์ปกติ ซึ่งเป็นผลจากความไม่พร้อมในหลาย ๆ ด้าน เพราะฉะนั้นควรมีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล นำข้อมูลมาวิเคราะห์ แก้ปัญหา และออกแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี พบว่า ความเหมาะสมของหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. **ด้านบริบท** การดำเนินงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 บางครั้งเป็นการมอบนโยบายเร่งด่วนจากส่วนกลาง อาจทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่สามารถเตรียมความพร้อมได้ทัน เพื่อให้เกิดการบรรลุผลตามนโยบายมากขึ้น ควรมีการมอบนโยบายและชี้แจงแนวการปฏิบัติ ในแต่ละครั้ง ควรมีการสำรวจข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการใช้นโยบายเบื้องต้น ควรนำข้อมูลดังกล่าวประกอบการตัดสินใจก่อนนำนโยบายไปปฏิบัติหรือปฏิบัติจริง

2. ด้านปัจจัยนำเข้า ความไม่พร้อมของนักเรียนบางคนภายใต้การจัดการเรียนการสอนช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 เช่น เรื่องอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต การปรับตัวเรื่องเวลาเรียน สถานที่เรียน วิธีการเรียน หรือเมื่อเรียนไปนาน ๆ เกิดความเมื่อยล้าและเบื่อหน่ายกับการเรียน ควรมีการสำรวจปัญหาหรือความต้องการของผู้เรียน ควรหาช่องทางหรือวิธีการสนับสนุนและแก้ปัญหา เนื่องจากเนื้อหาของโรงเรียนมีจำนวนจำกัดและไม่สามารถขยายได้ การจัดแหล่งเรียนรู้หรือสร้างอาคารสถานที่เพิ่มเติม ทำให้ไม่สามารถจัดแหล่งเรียนรู้ได้มากเท่าที่ควร ควรแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมารับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทำหน้าที่วิเคราะห์ วางแผน และร่วมกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายใต้ข้อจำกัดเรื่องพื้นที่ ควรจัดแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่เดียวกัน แต่คนละช่วงเวลาตามความเหมาะสม ส่วนด้านอาคารสถานที่ควรมีการวางแผนแบ่งช่วงเวลาการใช้ห้องปฏิบัติการหรือบูรณาการเรียนการสอนร่วมกัน

3. ด้านกระบวนการ จากการสัมภาษณ์ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองมองเห็นความสำคัญขององค์ความรู้ภายในชุมชน ดังนั้น ควรจัดทำหลักสูตรเพิ่มเติม ควรใช้นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ ควรจัดวิทยากรในชุมชนที่มีทักษะการทำขนม การทำอาหาร และเพาะพันธุ์พืช มาให้ความรู้แก่นักเรียนตามความถนัดและสนใจ ควรส่งเสริมนักเรียนตามความสามารถของบุคคล ไม่จำเพาะว่าต้องเป็นเฉพาะวิชาหลักเท่านั้น

4. ด้านผลผลิต ควรมีการส่งเสริมให้นักเรียนนำความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปใช้ในชีวิตประจำวัน ควรร่วมมือกับผู้ปกครอง ช่วยกันส่งเสริมให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง เช่น การทำความสะอาดบ้าน การทำอาหาร การปลูกต้นไม้ เป็นต้น ควรมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมควบคู่การเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้หลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

2. ควรพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการงานอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาในท้องถิ่น

3. ควรประเมินหลักสูตรทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วยวิธีประเมินแบบผสมผสานเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำเชื่อถือและรายงานผลการประเมินให้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทราบ เพื่อให้แนวทางพัฒนาหลักสูตรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

จิตรา เผือกสวัสดิ์. (2561). *การประเมินหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยี ชั้น*

ประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนวัดนอก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ชญาภาณท์ ชันธแก้ว. (2560). *การประเมินหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยี ชั้น*

ประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนวัดนอก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

ฐิติมา นิตติกรวรากุล. (2553). *การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนวัดบ้านโป่ง “สามัคคี คุณูปถัมภ์” จังหวัดราชบุรี ช่วงชั้นที่ 3-4 โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

Görkem Erdoğan. (2021). *Evaluating an English Preparatory Program using CIPP Model and Exploring the Motivational Beliefs for Learning*. Journal of Education and Educational Development. 8(1): 53-76

Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and practice*. New York: Harcourt Brace and world.

Tyler. R.W. (1971). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicaco: The University of Chicaco Press.

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนดอนตูม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

PARTICIPATION OF COMMITTEE TOWORD ADMINISTRATION SCHOOL DON TUM
GROUP UNDER NAKHONPATHOMPRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

นายพีรพงศ์ ดันยาลักษณ์

Peerapong Tanyalak

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Master of Education Bangkokthonburi University

6433100308@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และ(2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยจำแนกตาม อายุ และระดับการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 114 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 102 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ(2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตาม อายุ และ ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา, โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนดอนตูม, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ABSTRACT

The purpose of this research were: (1)to study participation of committee toword administration school Don Tum group under Nakhonpathom primary educational service area 1; and (2) to compare participation of committee toword administration school Don Tum group under Nakhonpathom primary educational service area 1, classified by age and educational level.

This research was a survey research. The population was 114 committee participation of committee toword administration school Don Tum group under Nakhonpathom primary educational

service area 1. The sample was 102 participation of committee toward administration school Don Tum group under Nakhonpathom primary educational service area 1. Simple size determined by Krejcie's and Morgan's table. The instrument used for data collection were a 5-point rating scale questionnaire. Statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research revealed that: (1) participation of committee toward administration school Don Tum group under Nakhonpathom primary educational service area 1; and (2) the comparison of participation of committee toward administration school Don Tum group under Nakhonpathom primary educational service area 1, classified by age and educational level, overall were not different.

Keywords: participation of committee toward, Don Tum group, Nakhonpathom primary educational service area 1

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุน ให้การจัดการศึกษา ดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ดังนั้น การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษา ให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ กระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เน้นการให้ความสำคัญ กับการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ ไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 121 โรงเรียน โดยมีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (o-net) ปีการศึกษา 2563 ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET โรงเรียนขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2563 มี ผลคะแนนเฉลี่ยรายวิชาสูงกว่าปีการศึกษา 2562 จำนวน 2 วิชา คือ วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชา ภาษาอังกฤษ วิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยรายวิชาต่ำกว่าปีการศึกษา 2562 คือ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาภาษาไทย และผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 มีผลคะแนนเฉลี่ยรายวิชาต่ำกว่าปีการศึกษา 2562 จำนวน 3 วิชา คือ วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ วิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยรายวิชาสูงกว่าปีการศึกษา 2562 คือ วิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชาต่ำกว่า ปีการศึกษา 2562 ทุกวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1: 2564)

จากสภาพปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมจึงเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่ได้รับความสนใจในวงการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างมากในปัจจุบัน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนตอนตม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนตอนตม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 การบริหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนตอนตม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนตอนตม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยจำแนกตาม อายุ และระดับการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

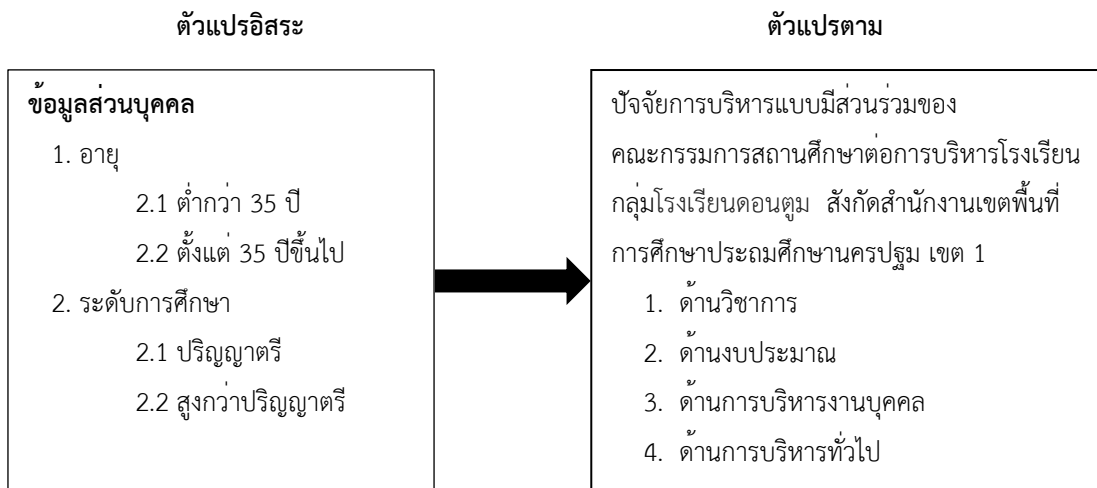
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนตอนตม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยประยุกต์ใช้ องค์ประกอบของการบริหารงาน 4 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 12) ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนตอนตม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวน 114 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนตอนตม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 102 คน ซึ่งเป็นจำนวนตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970: 608) โดยการสุ่มอย่างง่าย
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ คือ 1)อายุ 2)ระดับการศึกษา
 - 3.2 ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนตอนตม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยประยุกต์ใช้องค์ประกอบของการบริหารงาน 4 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 12) ได้แก่ ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตลอดจนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โดยกำหนดหลักการสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้อย่างชัดเจน ตามองค์ประกอบของการบริหารงาน 4 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 12) โดยมีกรอบแนวคิดในการทำวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุด ดังนี้ อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 อายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 70.60 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และมีการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70

2. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ตามการประเมินของคณะกรรมการสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในแต่ละองค์ประกอบของการบริหารงาน 4 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $S.D. = .127$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.04$, $S.D. = .233$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.02$, $S.D. = .229$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.99$, $S.D. = .537$)

ด้านวิชาการ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ตามการประเมินของคณะกรรมการสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้านวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $S.D. = .233$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 1 ให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.17$, $S.D. = .661$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือข้อ 6 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดบรรยากาศ และสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.16$, $S.D. = .576$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 7 ให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะการจัดทำเกณฑ์การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 3.89$, $S.D. = .628$)

ด้านงบประมาณ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ตามการประเมินของคณะกรรมการสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้านงบประมาณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $S.D. = .217$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 8 ให้ความช่วยเหลือ

สนับสนุนในการระดมทรัพยากร สนับสนุนการบริจาคในการพัฒนาสถานศึกษา (\bar{X} =4.16, S.D=.793) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือข้อ 6 ให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ บำรุงรักษาทรัพย์สินต่าง ๆ ของสถานศึกษา (\bar{X} = 4.13, S.D=.575) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 9 ให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด (\bar{X} =3.94, S.D=.657)

ด้านการบริหารงานบุคคล การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตามการประเมินของคณะกรรมการสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.00, S.D=.223) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อ 2 ให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (\bar{X} =4.12, S.D=.618) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือข้อ 5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม (\bar{X} =4.06, S.D=.642) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4 มีส่วนร่วม วางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งของบุคลากรภายในสถานศึกษา (\bar{X} = 3.76, S.D=.823)

ด้านการบริหารทั่วไป การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตามการประเมินของคณะกรรมการสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.02, S.D=.229) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อ 4 ส่งเสริมความร่วมมือ และความเข้าใจอันดีระหว่างข้าราชการครู ผู้ปกครอง และชุมชน (\bar{X} =4.24, S.D=.632) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือข้อ 8 มีส่วนร่วมในปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน (\bar{X} =4.04, S.D=.562) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 6 ให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะการจัดการด้านโภชนาการ และสุขภาพ (\bar{X} =3.96, S.D=.554)

3. เปรียบเทียบการประเมินการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยจำแนกตาม อายุ และระดับการศึกษา

เปรียบเทียบตามอายุ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในแต่ละองค์ประกอบของการบริหารงาน 4 ด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบตามระดับการศึกษา การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในแต่ละองค์ประกอบของการบริหารงาน 4 ด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1” ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยประยุกต์ใช้องค์ประกอบของการบริหารงาน 4 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 12) ได้แก่ ดังนี้ 1)ด้านวิชาการ 2)ด้านงบประมาณ 3)ด้าน

การบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป ตามการประเมินของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า การบริหารงาน 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการ สถานศึกษา และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งมีส่วนในการตัดสินใจ กระบวนการดำเนินกิจการ ต่าง ๆ สนับสนุน วางแผนอย่างเป็นระบบ ซึ่งการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา เหล่านั้นเกิดความรู้สึกร่วมกัน ร่วมรับผิดชอบ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมกันแก้ปัญหา จะนำไปสู่กลไกที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงาน ทำให้เอื้อต่อ การบริหารสถานศึกษาเกิดผลกำมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภกร แก้วนวล (2560) ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขษม มหิงสาเดช (2562) บทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

1.1 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) คณะกรรมการ สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา มุ่งพัฒนาสถานศึกษาที่อยู่ภายในชุมชนให้มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาการและมีมาตรฐาน อีกทั้งจะช่วยให้ชุมชนเข้าใจปัญหา และความต้อการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจรงค์ แสงสุกวาว (2551) การมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน การบริหารการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา โรงเรียน สังกัดเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมาก

1.2 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านงบประมาณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) คณะกรรมการสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ให้ความสำคัญกับการจัดการงบประมาณของสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เอื้อ ประโยชน์ซึ่งกันและกัน สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดี ทำให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและมีมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อัจฉรา จงดี (2560) บทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด ด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.3 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) คณะกรรมการสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้น บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานของสถานศึกษา ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรมุ่งพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสดีย์ ดอหะ (2556) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการจัดการเรียนการสอนอิสลาม ศึกษาในโรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาอิสลามแบบเข้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการการสอนอิสลาม ศึกษาในโรงเรียนของรัฐดังกล่าวข้างต้น ในด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.4 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) คณะกรรมการสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในการเข้าส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกันคิดรวมนำมาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกิริ แก้วนวล (2560) พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับการมีส่วนร่วมด้านบริหารทั่วไป โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการประเมินการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยจำแนกตาม อายุ และระดับการศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามอายุ ในแต่ละองค์ประกอบของการบริหารงาน 4 ด้าน ทั้งนี้คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไป ในทิศทางเดียวกัน ความแตกต่างด้านอายุจึงไม่มีความแตกต่างในการส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรน โบรมานประสิทธิ์ (2554) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางขุนเทียน พบว่าผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน และอาชีพแตกต่างกัน มีระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐนิตา กลสิคุณ (2560) ผลการศึกษาพบว่า ครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุงที่มีเพศต่างกันและมีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นใน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัศกร มหาวรรณและคณะ (2564) ลักษณะสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าสองยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ในแต่ละองค์ประกอบของการบริหารงาน 4 ด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 คณะกรรมการสถานศึกษาที่แตกต่างกันนั้น ไม่ได้เป็นตัวชี้วัดหรือบ่งบอกว่าจะมีความชำนาญ และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติของการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า มีความชำนาญ ความเข้าใจที่มากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า จึงทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาไม่ได้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสดีย์ ดอหะ (2556) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาอิสลามแบบเข้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐที่จัดการเรียนการสอนอิสลามแบบเข้มข้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

ต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังคงคล้องกับงานวิจัยของฟิกรี แก้วนวล (2560) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานีไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนะทางดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หรือบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปศึกษา วิเคราะห์ เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อไป
2. คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบทบทวนที่ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมต่อการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
3. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมการกำหนดวิธีกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้งบประมาณประจำปีของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบ ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ หรือมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ควรศึกษาปัญหาการกำหนดวิธีกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้งบประมาณประจำปีของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- เชชม มหิงสาเดช.(2562). *การศึกษบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาประถมศึกษาระยอง*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จรัส อติวิทยากรณ. (2554). *หลักการ และทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- ฐนิตา กสิคุณ. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. 13(1), 290-303.
- นภัสกร มหารวรรณ์ และคณะ. (2564). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าสองยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2*. (วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น ปีที่ 7 ฉบับที่ 9)

- เบญจรงค์ แสงสุกาว. (2551). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการ บริหารการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- พิกรี แก้วนวล. (2560). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงาน โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รุสดีย์ ดอหะ. (2556). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการเรียนการสอน อิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาอิสลามแบบเข้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปัตตานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โศภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3*. ปริญญา นิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- สุธน โบราณประสิทธิ์. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางขุนเทียน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อัจฉรา จงดี. (2560). *การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด*. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its marketing and value*. New York: McGraw - Hill.
- Putti, Joseph M. (1987). *Management : A Functional Approach*. Singapore : Mcgraw – Hill.

เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย ระหว่างการสอนด้วยแผนผังความคิด
กับการสอนรูปแบบปกติ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวิทยาสาธิต

COMPARISON OF LEARNING ACHIEVEMENT IN CHINESE GRAMMAR BY USING MIND
MAPPING AND TRADITIONAL INSTRUCTION FOR PRATOMSUKSA SIX STUDENT

¹พฤกษ์วรรษ บุตรรัตน์,²วีระ วงศ์สรรค์,³ธนาตล สมบูรณ์

¹Phruksawat Butrat, ²Weera Wongsan, ³Tanadol Somboon

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

²⁻³อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹Master's degree student Curriculum and Teaching Faculty of Education Bangkok Thonburi University

²⁻³Lecturer in Curriculum and Teaching Education Bangkok Thonburi University

e-mail: 6433200045@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความก้าวหน้าทางการเรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย โดยการสอนด้วยแผนผังความคิด (Mind Mapping) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย ระหว่างการสอนด้วยแผนผังความคิด (Mind Mapping) กับการสอนรูปแบบปกติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มการทดลอง 1 กลุ่มและกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนวิทยาสาธิต จ.ภูเก็ต จำนวน 2 ห้องเรียน มีนักเรียนห้องละ 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย (1) เนื้อหาบทเรียน วิชาภาษาจีน เรื่อง คำช่วยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (2) แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอนโดยใช้แผนผังความคิด (3) แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอนโดยใช้วิธีการสอนแบบปกติ (4) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ (5) แบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า (1) นักเรียนที่ได้รับการสอนแบบการใช้ผังความคิดมีความก้าวหน้าทางการเรียนร้อยละ 71.00 (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนโดยใช้แผนผังความคิดสูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยการสอนแบบปกติ (3) นักเรียนที่เรียนโดยวิธีการใช้แผนผังความคิดมีความพึงพอใจมากกว่านักเรียนที่เรียนโดยวิธีการสอนแบบปกติ

คำสำคัญ: การสอนโดยใช้แผนผังความคิด, การสอนแบบปกติ, ภาษาจีนพื้นฐาน, คำช่วยโรงเรียนวิทยาสาธิต

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the students' progress of academic achievement for basic Chinese grammar "Particle" by using Mind mapping (2) to compare the academic achievement of basic Chinese grammar "Particle" by using Mind mapping with Traditional Instruction and (3) to study the students' satisfaction of learning basic Chinese grammar "Particle" by using Mind mapping with normal style of teaching.

Research methodology was Quasi-Experimental research which is one of the sampling groups and another is the controlling group, they are in Prathom 6 at Wittayasatid School, 2nd semester academic year 2565. The population, totaling 90 students. The sample consisted of 2 classes; each class is 30 students. The instruments used for data collection were (1) Instructional Package (2) lesson plans of using Mind mapping (3) lesson plans of Traditional Instruction (4) satisfaction form; and (5) satisfaction form. The statistics used for data analysis were percentage, average, Standard Deviation and T-test

Major Findings: (1) the academic achievement of Mind mapping group was increased 71 percentages (2) The students' progress of academic achievement by Mind mapping style was higher than normal teaching style and (3) The students' satisfaction of mind mapping was more satisfaction of learning than normal teaching style.

Keywords: Mind mapping, Traditional Instruction, Basic Chinese Grammar, Particle Wittayasathit School

บทนำ

การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ นั้น ภาษาต่างประเทศมีบทบาทสำคัญในชีวิตของคนไทยอย่างมาก การเรียนรู้ ภาษาที่สองหรือมีความรู้ภาษาต่างประเทศมากกว่าหนึ่งภาษาขึ้นไป เป็นความได้เปรียบ ซึ่งคนไทยให้ความสำคัญและเห็นถึงความจำเป็นในการเรียนรู้ภาษาอื่นเพิ่มเติมโดยเฉพาะภาษาจีนที่กำลังได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ภาครัฐให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนภาษาจีน ทำให้การศึกษาภาษาจีนมีอัตราการเติบโตสูงและรวดเร็ว ได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาจีนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีพ.ศ. 2557 เพื่อมุ่งเน้นส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถใช้ทักษะภาษาจีนด้านการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานสากล (วรรณิษา, 2565) ตามแผนมีเป้าหมายให้ประชาชนไทยอย่างน้อย 500,000 คน มีความรู้ภาษาจีนสามารถสื่อสาร แสวงหาความรู้และใช้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา กำหนดการเรียนการสอนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศให้สถานศึกษา สามารถจัดทำสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศและให้ภาษาจีนเป็นภาษาต่างประเทศอีกภาษาหนึ่ง

การเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทยโดยทั่วไป เน้นการท่องจำ การอ่าน คัดเขียน วิธีการสอนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ครูผู้สอนขาดเทคนิคการสอนที่จะดึงดูดให้ผู้เรียนตั้งใจและสนใจในการเรียนภาษาจีน ซึ่งไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการนำไปใช้ในชีวิตจริง (เขียนและคณะ, 2551) แม้ว่าประเทศไทยจะให้ความสำคัญและส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาจีน ทั้งการสนับสนุนงบประมาณการเพิ่มจำนวนครูสอนภาษาจีนทั้งครูคนไทยและอาสาสมัครชาวจีนจากสถาบันขงจื่อ มีการจัดอบรมสัมมนาพัฒนาครูผู้สอนภาษาจีนและจัดการแข่งขันทักษะภาษาจีนอย่างต่อเนื่องแต่ที่ผ่านมาพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในรายวิชาภาษาจีนอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ นอกจากนี้พบว่า การเรียนการสอนภาษาจีน ยังคงมีปัญหาหลายประการได้แก่ 1. ปัญหาด้านการรับรู้ คือ นักเรียนไม่สามารถจดจำคำศัพท์ได้ ไม่สามารถจับใจความสำคัญในการสื่อสาร 2. ปัญหาด้านการนำไปใช้ นักเรียนเข้าใจคำศัพท์แต่ไม่สามารถสื่อสารกับผู้สนทนาได้ ขาดความมั่นใจ ความกล้าแสดงออก ออกเสียงภาษาจีนไม่ถูกต้อง เกิดความสับสนในเรื่องที่สนทนา อาจเกิด

ความไม่ชัดเจนในการสื่อสาร 3. ครูขาดสื่อการสอนที่มีความเหมาะสมและสื่อการสอน ที่ช่วยให้ให้นักเรียนเกิดความเข้าใจ และมีแรงจูงใจในการเรียนภาษาจีน (ประภาพร, 2561) หลักไวยากรณ์ภาษาจีนจึงประกอบด้วย 1) หลักการใช้คำ เรียนรู้ ประเภทคำ รูปแบบคำ ความหมายและหน้าที่ของคำ 2) หลักการใช้ประโยค เรียนรู้ชนิดประโยค รูปแบบประโยค การบอก กาลของประโยค (ฝ่ายวิชาการสำนักพิมพ์แมนดารินเอดูเคชั่น, 2560) ดังนั้นการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และ สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์จึงขึ้นกับการสอนของครูที่ใช้เทคนิคการสอนในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมและน่าสนใจ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียน มีความสุขกับการเรียนภาษาจีน สามารถเรียนภาษาจีนได้ประสบความสำเร็จและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคตได้ ปัจจุบันการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องลดบทบาทผู้สอน แต่เพิ่ม บทบาทผู้เรียนให้มากขึ้น เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือทำและได้คิดในสิ่งที่ทำ

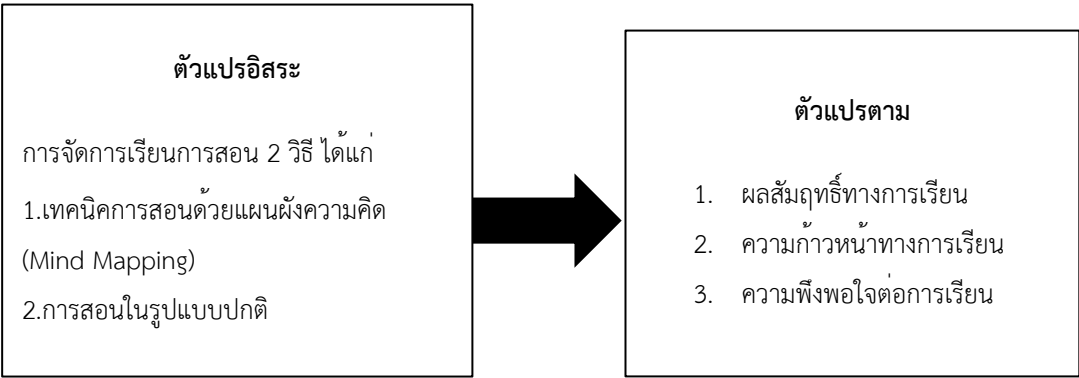
จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำรูปแบบแผนผังความคิดมาช่วยสอนหลักไวยากรณ์จีนพื้นฐานกับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้สอนเรื่อง การใช้คำช่วย ผู้วิจัยคาดว่าจะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีน แก้ไขปัญหา และส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ หลักการใช้ประโยคภาษาจีนได้ถูกต้องและรวดเร็ว การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความก้าวหน้าทางการเรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย โดยการสอนด้วย แผนผังความคิด (Mind Mapping) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อ การเรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย ระหว่างการสอนด้วยแผนผังความคิด (Mind Mapping) กับการสอนรูปแบบปกติ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวิทยาศาสตร์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนวิทยาศาสตร์ จังหวัดภูเก็ตทั้งหมด 3 ห้อง มีนักเรียนจำนวน 90 คน โดยจัดนักเรียนคละกันทั้งเก่ง ปานกลาง และอ่อน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวิทยาศาสตร์ จังหวัดภูเก็ต ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2 ห้องเรียน มีนักเรียน 60 คนโดยการเลือกแบบสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ให้เป็นห้องกลุ่มทดลอง 1 ห้องเรียน มีนักเรียน 30 คน และกลุ่มควบคุม 1 ห้องเรียน มีนักเรียน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 5 ชนิด ประกอบด้วย

1. เนื้อหาบทเรียน วิชาภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย 的、得、地 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวิทยาศาสตร์
2. แผนการจัดการเรียนรู้ไวยากรณ์ภาษาจีนพื้นฐาน เรื่องการใช้คำช่วย 的、得、地 โดยใช้แผนผังความคิด จำนวน 1 แผน ใช้เวลา 4 ชั่วโมง
3. แผนการจัดการเรียนรู้ไวยากรณ์ภาษาจีนพื้นฐาน เรื่องการใช้คำช่วย 的、得、地 โดยใช้วิธีการสอนแบบปกติ จำนวน 1 แผน ใช้เวลา 4 ชั่วโมง
4. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีนเรื่องการใช้คำช่วย 的、得、地 เป็นแบบทดสอบปรนัย 3 ตัวเลือก จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ
5. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย โดยใช้เทคนิคการสอนด้วยแผนผังความคิด (Mind Mapping) มีลักษณะแบบประเมินเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้ โดยทำการศึกษาวิเคราะห์ และสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 2 แผนละ 4 ชั่วโมง โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ เวลาเรียน ผลการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และบันทึกหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย เนื้อหาและเวลาเรียน จากนั้นนำไปพิจารณาความเหมาะสม และทำการปรับปรุงแก้ไข
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาระวิทยาศาสตร์กายภาพ เรื่อง การแยกสารและการนำไปใช้ ก่อนเรียนและหลังเรียน เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบทดสอบตามขั้นตอน
3. ขั้นตอนสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ โดยศึกษา รวบรวมข้อมูล และสร้างแบบสอบถามโดยสร้างแบบสอบถามแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2542 : 99) จากนั้นนำไปตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการหาความก้าวหน้าทางการเรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย โดยใช้แผนผังความคิด (Mind Mapping) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวิทยาศาสตร์ แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 1

แผนการจัดการเรียนรู้	N	คะแนนเต็ม	ผลรวมของคะแนน		ค่าความก้าวหน้าทางการเรียน		แปลผล
			ก่อน	หลัง	$\langle \text{g} \rangle$	ร้อยละ	
การจัดการเรียนรู้ด้วยแผนผังความคิด (Mind Mapping)	30	20	108 (18.00%)	457 (76.15%)	0.71	71.00	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าความก้าวหน้าทางการเรียนภาษาจีน เรื่อง คำช่วย โดยใช้แผนผังความคิด (Mind Mapping) มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวิทยาศาสตร์ เท่ากับ 0.71 คิดเป็นร้อยละ 71.00 มีผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 50

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย ระหว่างการสอนโดยใช้แผนผังความคิดกับการสอนแบบปกติ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวิทยาศาสตร์ แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 2

แผนการจัดการเรียนรู้	N	คะแนนเต็ม	\bar{X}	S.D.	t	p
การจัดการเรียนรู้ด้วยแผนผังความคิด (Mind Mapping)	30	20	15.23	1.87	4.62**	.00
การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบปกติ	30	20	9.37	1.45		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนที่เรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนผังความคิดมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 15.23 คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.87 และนักเรียนที่เรียนภาษาจีน โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบปกติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 9.37 คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.45 จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน และผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนผังความคิดกับกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ พบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนผังความคิดมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย โดยใช้แผนผังความคิด ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวิทยาศาสตร์ แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 3

ความพึงพอใจ	การสอนด้วย Mind Mapping			การสอนด้วยวิธีปกติ			t	P
	\bar{X}	S.D	แปลผล	\bar{X}	S.D	แปลผล		
ด้านเนื้อหา สาระ	4.40	0.74	มาก	3.53	0.68	มาก	4.32**	.00
ด้านผู้สอน	4.77	0.27	มากที่สุด	4.17	0.50	มาก	5.26**	.00
ด้านกระบวนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน	4.67	0.36	มากที่สุด	3.00	0.28	ปานกลาง	4.46**	.00
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน	4.34	0.34	มาก	3.20	0.38	ปานกลาง	3.97**	.00
ด้านปัจจัยสนับสนุนการเรียนการสอน	4.76	0.31	มากที่สุด	3.13	0.34	ปานกลาง	4.72**	.00
รวม	4.58	0.20	มากที่สุด	3.36	0.19	ปานกลาง	4.66**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพึงพอใจต่อการเรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย โดยใช้แผนผังความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.58) และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย โดยการจัดการเรียนรู้แบบปกติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.36) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนผังความคิดนักเรียนมีความพึงพอใจสูงกว่าการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบปกติทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย ระหว่างการสอนโดยใช้แผนผังความคิด กับการสอนรูปแบบปกติ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวิทยาศาสตร์ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความก้าวหน้าทางการเรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย โดยใช้แผนผังความคิด ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวิทยาศาสตร์ เท่ากับ 0.71 คิดเป็นร้อยละ 71.00 มีค่าความก้าวหน้าสูงกว่าการสอนในรูปแบบปกติ และมีผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 50 แสดงว่า การเรียนภาษาจีน เรื่อง คำช่วย โดยใช้แผนผังความคิด (Mind Mapping) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวิทยาศาสตร์ สามารถพัฒนาความก้าวหน้าทางการเรียนได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลรัตน์ (2555) ได้กล่าวไว้ถึงประโยชน์ของ แผนผังความคิดหลากหลาย ช่วยบูรณาการความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ช่วยพัฒนาความคิดรวบยอดให้ ชัดเจนขึ้น ช่วยในการอภิปราย ช่วยให้การสอนของครูง่ายและเข้าใจเร็วขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Flood and Lapp (1999) และ ชลวิภา (2547) กล่าวว่าแผนผังความคิดเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนที่มีปัญหาทางการอ่าน มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างความคิดหลักกับความคิดรองและช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจ

เรื่องที่อ่าน จะเห็นว่าแผนผังความคิดสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะทางภาษาโดยตรง ทั้ง 4 ด้านคือ ฟัง พูด อ่าน เขียน โดยสามารถใช้ในการวางแผนการสอนแต่ละขั้นคือขั้นนำ (Presentation) ขั้นฝึก (Practice) ขั้นนำไปใช้ (Production) ซึ่งทักษะการฟังและการอ่านสามารถปรากฏอยู่ในขั้นนำหรือขั้นฝึกก็ได้ ส่วนทักษะการพูดและการเขียนสามารถในขั้นนำไปใช้

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน เรื่อง คำช่วย โดยใช้แผนผังความคิด (Mind Mapping) มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวิทวัสธิด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 15.23 คะแนน และนักเรียนที่เรียนภาษาจีน โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบปกติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 9.37 คะแนน ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีน เรื่องการใช้คำช่วย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนผังความคิดกับกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ พบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนผังความคิดมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการวิจัยของระวีวรรณและคณะ (2550) พบว่า การสอนโดยใช้แผนผังความคิดมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนวิชาภาษาอังกฤษและความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนไทยที่มีระดับความสามารถทางภาษาที่ ต่างกันเช่นเดียวกับ การวิจัยของจักรวาล (2559) พบว่า นักเรียนสามารถจดจำและเข้าใจการวางโครงสร้างไวยากรณ์อังกฤษได้ดีขึ้นและสามารถเขียนไวยากรณ์ภาษาอังกฤษได้ถูกต้องมากขึ้น และ จากผลการวิจัยของหยางและคณะ (2563) เรื่องผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอน แผนผังความคิดในวิชาภาษาจีนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับการสอนรูปแบบปกติ จึงเชื่อว่าการใช้แผนผังความคิดมาช่วย พัฒนาการเรียนการสอนด้านภาษาได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับที่ วิมลรัตน์ (2555) ได้กล่าวไว้ถึงประโยชน์ของ แผนผังความคิดหลากหลาย ช่วยบูรณาการความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ช่วยพัฒนาความคิดรวบยอดให้ ชัดเจนขึ้น ช่วยในการอภิปราย ช่วยให้การสอนของครูง่ายและเข้าใจเร็วขึ้น

3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียน พบว่าการสอนด้วยแผนผังความคิด นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.58 ขณะที่กลุ่มที่สอนด้วยวิธีปกติระดับความพึงพอใจปานกลางค่าเฉลี่ย 3.36 นักเรียนให้ความพึงพอใจสูงมากในเรื่องของการใช้สื่อเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมในการสอนและประเด็นที่นักเรียนมีความสุขในการเรียนกับการสอนด้วยแผนผังความคิดสูงมากค่าเฉลี่ย 4.90 คะแนนต่างกับการสอนวิธีปกติที่นักเรียนประเมินความพึงพอใจ คะแนนเฉลี่ย 2.87 จากตารางที่ 4.4 จะเห็นว่าเกือบทุกรายการที่นักเรียนประเมินความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกัน การสอนด้วยแผนผังความคิด ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนวิธีปกติระดับความพึงพอใจมากและปานกลาง มีรายการประเมินย่อยทั้ง 2 วิธีไม่แตกต่างกัน คือ เกี่ยวกับตัวผู้สอนที่มีความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชา ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่ไม่แตกต่างกันในทางสถิติ จากผลจากการวิเคราะห์ค่าทางสถิติแสดงให้เห็นว่าวิธีการสอนโดยใช้แผนผังความคิดนักเรียนให้ความพึงพอใจมากกว่าการสอนด้วยวิธีปกติ ซึ่งสอดคล้องกับสุภารัตน์ (2552) ที่พบว่า เทคนิคแผนผังความคิด ช่วยให้นักเรียนมีความกระตือรือร้น มีความสุขในการเรียนรู้และส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้น เช่นเดียวกับการศึกษาของน้ำเพชรและคณะ (2563) พบว่า นักเรียนมีคะแนนความรู้ด้านคำศัพท์เพิ่มและมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียนที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เสริมด้วยการใช้ผังความคิดอยู่ในระดับดีมาก และจากการศึกษา ของ Farrand (2002) ที่พบว่า การใช้แผนผังความคิดมีประสิทธิภาพมากกว่าการบรรยายและช่วยพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถต่ำ สามารถพัฒนาตนเองได้เพิ่มมากขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้น

เอกสารอ้างอิง

- เขียน ชีระวิทย์, และคณะ. (2551). *การเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทย*. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- น้ำเพชร แสงสิมมา, สุภัทรา วันเพ็ญ และจุฬามาศ จันทร์ศรีสุคต. (2563). *ผลของการใช้การจัดการเรียนรู้แบบการตอบสนองด้วยท่าทางสำหรับภาษาจีน เสริมด้วยการใช้แผนผังความคิดที่มีต่อนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ต่อความรู้ด้านคำศัพท์ภาษาจีน*. มนุษยศาสตร์ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2563.
- ประภาพร แสงงาม. (2561). *ผลการสอนภาษาจีนโดยใช้วีดิทัศน์ประกอบ ที่มีต่อความสามารถในการฟังและการพูดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ คม. (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ฝ่ายวิชาการสำนักพิมพ์แมนดารินเอดูเคชั่น. 2560. พิชิตไวยากรณ์ภาษาจีนระดับต้น. สำนักพิมพ์แมนดาริน เอดูเคชั่น. กรุงเทพฯ.
- วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์. (2545). *นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้*. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรณิษา ไวยฉายี. (2565). *การจัดการเรียนการสอนภาษาจีนในสถานการณ์ปัจจุบัน : มุมมองของผู้เรียนต่อการพัฒนาสถาบันสอนภาษา*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2565. (<https://so02.tci-thaijo.org>).
- ชลวิภา เพื่องกาญจน์. (2547). *การใช้กิจกรรมแผนผังความคิด เพื่อเพิ่มพูนความสามารถทางภาษาอังกฤษและทักษะการคิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- หยาง ชินเหยียน, สหัทยา สิทธิวิเศษและทิวาพร อุดมวงษ์. (2563). *ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอน MAPS ในวิชาภาษาจีนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย*. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ. ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2563.
- Farrand, P., Hussain, F. and Hennessy, E. 200. *The Efficacy of the “mind map” study*. *Medical Education*. 36 : 426-43.
- Flood, J. and Lapp, D. (1999). *Integrating the Language Arts and Content Areas : Effective Research-Based Strategies*.

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม
GOOD GOVERNANCE OF PRIVATE SCHOOL
ADMINISTRATORS IN MUANG DISTRICT, IN THE
NAKHONPATHOM PROVINCIAL EDUCATION OFFICE

เพ็ญศิริ บุญศรีเมือง

Pensiri Boonsrimuang

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Curriculum and Teaching Faculty of Education Bangkok Thonburi University

E-mail: 6433100037@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ตามการประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 460 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน, สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the level good governance of private school administrators in Mueang district, in the Nakhonpathom Provincial Education Office; 2) to compare good governance of private school administrators in Mueang district, in the Nakhonpathom Provincial Education Office, classified by educational level and work experience. The population was 460 teachers of private school administrators in Mueang district, in the Nakhonpathom provincial education office of 2022. The sample totaling 210 samples, determined by Krejcie & Morgan 's table, was obtained by simple random sampling method. The instrument used for data collection was a 5- point rating scale

questionnaire. The statistics used to data analyze were frequency, mean, percentage Standard Deviation and t-test

The result of research were found that: (1) The level good governance of private school administrators in Mueang district, in the Nakhonpathom Provincial Education Office, overall and in each aspect at high level; and (2) comparison good governance of private school administrators in Mueang district, in the Nakhonpathom Provincial Education Office, classified by educational level and work experience were not different.

Keywords: School administration, Good Governance, Private School Administrators, Nakhonpathom provincial education office

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาครัฐ และ เอกชนมีความจำเป็นที่จะต้องก้าวให้ทันในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยเน้นถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง สิทธิและเสรีภาพของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนและการตรวจสอบอำนาจรัฐ ทำให้ประชาชนเริ่มมีความสนใจ ตื่นตัวเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลยิ่งขึ้น และเป็นที่เชื่อกันว่าประเทศไทยมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานใน ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนแล้วจะทำให้ประเทศมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี และเกิดความเป็นธรรมในสังคม เศรษฐกิจและการเมือง (สถาบันพระปกเกล้า, 2544)

ธรรมาภิบาล เป็นแนวทางการบริหารที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เริ่มต้นตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (วารศักดิ์ อูรรณโณ, 2542) ตามด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และหน่วยงานระดับรอง ได้ประกาศหลักการการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการในแวดวงการศึกษาที่กำหนดไว้ในการบริหารฐานโรงเรียน (School based management: SBM) และแนวทางการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน ในฐานะที่เป็นนิติบุคคล หลักการดังกล่าวได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 หน้า 30)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาและให้การศึกษาแก่ประชาชน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องใช้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักธรรมาภิบาลแบบวัฒนธรรมอย่างแท้จริงมิใช่การร่างด้วยกฎหมาย และต้องเกิดประโยชน์ต่อทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มิใช่บริหารเพื่อประโยชน์ต่อบุคคลหรือกลุ่มคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ (นิศานาด มั่งศิริ, 2551, หน้า 78) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บริหารงานโรงเรียน มีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหาร ดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาที่ต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักนิติธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความน่าเชื่อถือ รวมถึงการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับขององค์กร ซึ่งการใช้หลักธรรมาภิบาลทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานได้ อีกทั้งยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบ โดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่การบริหารองค์กร

เพราะการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นการสร้างสำนึกที่ดีในการบริหารงานและการทำงานในองค์กร และจัดระบบที่สนับสนุนให้มี การปฏิบัติตามสำนึกที่ดี ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สิ้นเปลือง การติดตามการทุจริต ความโปร่งใส โดยคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะได้รับผลกระทบ ผู้บริหารย่อมที่จะต้องอาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยมีความมุ่งหวังที่จะให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะพัฒนาเยาวชน อย่างสมดุรอบด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ สังคมและ สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

ด้วยสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐมจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

1. ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 4) กล่าวว่าการบริหารต้องมีหลักการ 6 ประการคือมีคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจกรรมมีการใช้ทรัพยากรมีกลวิธีทำงานที่เหมาะสมมีการช่วยกันกำหนดเป้าหมายและทำงานให้บรรลุ เป้าหมายนั้น

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527 : 1-2) กล่าวว่าการบริหารมีองค์ประกอบ 4 ประการคือกลุ่มบุคคลจุดมุ่งหมาย กระบวนการทำงานและทรัพยากร

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiormanni, 1987 : 58) กล่าวว่าการบริหารเป็นกระบวนการทำงานกับผู้อื่นและโดยผู้อื่นเพื่อ การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 13-14) มีความเห็นว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากร บริหาร (administrative resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (process of administration) เช่น POSDCORB Model ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฮารอर्ट ดี.คูลท์ (Harold D.Koontz, 1972) ได้ให้ความหมายว่าการบริหารหมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดย อาศัยผู้อื่น

เอเนสส์ เดลล์ (Ernest Dale, 1973 : 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นกระบวนการจัดองค์การและ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

นิวต์แมน และ ซัมเมอร์ (Newman and Summer, 1964 : 9) ยังได้เสนอแนะว่าการบริหารเป็นกระบวนการ ทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยชุดกิจกรรม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมต่างๆ นั้นมักจะเกี่ยวข้องกับ การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. การบริหารโรงเรียน

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 170) อธิบายว่าการบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บุคลากรทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้แล้วพึงยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

กู๊ด (Good, 1983 : 14) ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า เป็นการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการในโรงเรียนทั้งการบริหารธุรกิจโรงเรียนและการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

Campbell (1972) ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า เป็นการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงและผู้จัดยุทธศาสตร์ทางการศึกษาก็คือ ผู้บริหารการศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527) ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลาย คนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในด้านต่างๆ นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการ ควบคุม สิ่งแวดล้อมที่มีบุคคลอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไป ตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2533) ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการต่างๆ ในการดำเนิน งานของกลุ่มบุคคลซึ่งเรียกว่าผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม การดำเนินการต่างเป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนดไว้

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

เมอร์ฟี และ ดัตนาว (Murphy & Datnow, 2001 : 263-278) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือ บุคคลที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมของสถานศึกษา โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญต่อไปนี้

1. ทำหน้าที่กำกับดูแลกระบวนการปฏิรูปอย่างใกล้ชิด เป็นผู้ส่งสัญญาณถึงการยอมรับและให้การสนับสนุนต่อการดำเนินการที่เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

2. สนับสนุนการปฏิรูปโดยการจัดสรรทรัพยากรเพื่อดำเนินงานอย่างเหมาะสมและช่วยจัดอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกที่อาจขัดขวางต่อการปฏิรูปการศึกษา

3. ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมและแสดงภาวะผู้นำของครูในกระบวนการปฏิรูปและการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียน

กรอสส์ และ แชพปีโร (Gross & Shapiro, 2002, pp. 256-266) ให้ความร่วมเห็นในเรื่องเดียวกันว่า ผู้นำจะต้องสร้างดุลยภาพระหว่างการบริหารงาน โดยยึดหลักกฎหมายซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) กับความรับผิดชอบต่อผู้อื่น (Concern for people หรือการมุ่งความสัมพันธ์ เช่น การมีผู้นำยืนหยัดเคียงข้างครูในการปกป้องการสอนที่เห็นว่าถูกต้อง แต่ขณะเดียวกันก็ยอมให้สังคมสามารถตรวจสอบได้ โดยต้องปฏิบัติต่อครูในเรื่องนี้ด้วยความให้เกียรตินับถือและเอื้ออาทรต่อกัน เป็นต้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 12) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นผู้นำในการพัฒนา มีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การสร้างความร่วมมือ และประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อการวางแผนพัฒนาการจัดให้มี ข้อมูลสารสนเทศ สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อม ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียน การสอนการนิเทศ ช่วยเหลือ โดยจัดให้มีระบบนิเทศภายใน ระบบประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ การกำกับติดตาม ประเมินผลและมีการนำผลการประเมินไปใช้

ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และการ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจความสามารถในการ พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนตลอดเวลา

4. หลักธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ให้คำนิยามธรรมาภิบาล ได้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติที่หากจะมีมาในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน (ราชกิจจานุเบกษา, 2542 : 26)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้นิยามความหมายของคำธรรมาภิบาล” ไว้หลายประการ ดังนี้

1. ประชากรรัฐ หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐภาคสังคมภาคเอกชนและประชาชนโดยทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

2. ประชากรรัฐ หมายถึง การที่กลไกของรัฐ ทั้งทางการเมืองและการบริหารมีความแข็งแกร่งมีประสิทธิภาพ สะอาดโปร่งใส รับผิดชอบ

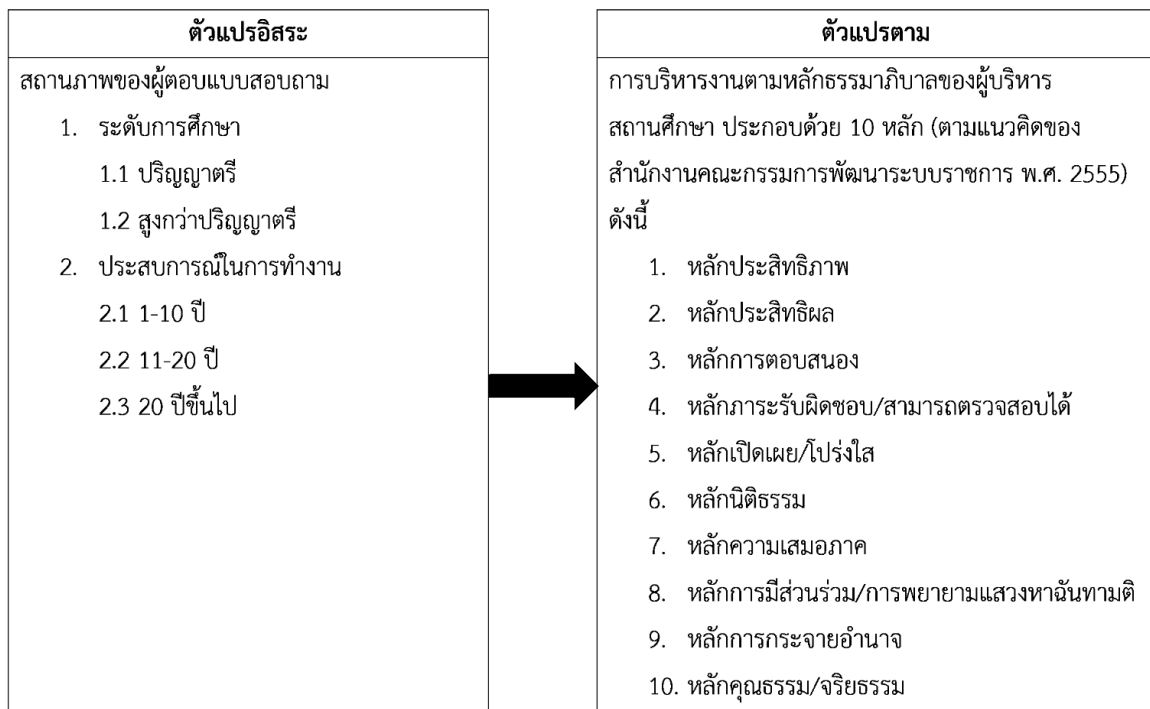
3. ประชากรรัฐ หมายถึง การบริหารหรือการปกครองที่ดีหรือการปกครองหรือการบริหารที่เป็นธรรม โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ความโปร่งใส การตรวจสอบได้ และความมีประสิทธิภาพ

องค์การสหประชาชาติ (สถาบันพระปกเกล้า, 2545) ได้ให้ความหมายว่าธรรมาภิบาลคือการดำเนินการที่ภาคประชาชน และสังคมมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้ ดังนั้นธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ เพราะธรรมาภิบาลเป็นหลักพื้นฐาน ในการสร้างความเป็นอยู่ของมนุษย์ในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาเท่าเทียมกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งการดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2545, : 1-2) ธรรมาภิบาล ในความหมายแบบสากล มีความหมายรวมถึงระบบ โครงสร้าง และกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่างๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข ซึ่งจะเห็นได้ว่า ธรรมาภิบาลสากลเน้นกฎเกณฑ์(norm) ที่วางระบบโครงสร้าง กระบวนการ และความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ในการบริหารจัดการ เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance)

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัย เชิงสำรวจ พื้นที่วิจัย คือโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 460 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วนประชากรตามขนาดโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับสอบถามการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม เพื่อใช้สอบถามผู้ให้ข้อมูลหรือกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบความแนวคิดในการวิจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 10 หลัก ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555, 20-22) คือ หลักประสิทธิภาพ, หลักประสิทธิผล, หลักการตอบสนอง, หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้, หลักเปิดเผย/โปร่งใส, หลักนิติธรรม, หลักความเสมอภาค, หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ, หลักการกระจายอำนาจ, หลักคุณธรรม/จริยธรรม ซึ่งลักษณะ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ แต่ให้ความหมายแต่ละระดับ เรียงจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด

3. วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างโดยกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามตามความมุ่งหมายของการวิจัย ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 10 หลัก คือ หลักประสิทธิภาพ, หลักประสิทธิผล, หลักการตอบสนอง, หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้, หลักเปิดเผย/โปร่งใส, หลักนิติธรรม, หลักความเสมอภาค, หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ, หลักการกระจายอำนาจ, หลักคุณธรรม/จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555, หน้า 20-22) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) ของ Likert Scale ตามหลักการและวิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย เสนอให้คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญแก้ไขและตรวจทานให้สมบูรณ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองและหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 210 ฉบับ ให้ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

5. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 210 ฉบับ พบว่า มีความสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์เปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่า t-test ด้วยการใช้คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ร้อยละ (Frequency)
2. ค่าเฉลี่ย (Percentage)
3. ความถี่ (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)
5. การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า

1.การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2.เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ว่าเป็นหลักการบริหารที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ นำไปสู่การ พัฒนาที่ยั่งยืน สามารถช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำความขัดแย้ง และสร้างความเป็นธรรมในสังคม รวมทั้งทำให้การบริหารงานตอบสนองความต้องการของประชาชน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและเกิดภาพลักษณ์ ที่ดีเป็นที่ยอมรับ ของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555)) สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ไทรทองคำ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพันธุ์ศักดิ์ ไทยสิทธิ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของของเทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญ ที่จะอภิปรายใน 3 ด้าน ดังนี้

1.1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีและมีความรับผิดชอบ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และ ยึดมั่นในหลักจริยธรรม สอดคล้องกับ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2542 ระบุว่า ในการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควรส่งเสริมให้สังคมไทยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญ 6 หลัก (สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2542) กล่าวว่ หลักคุณธรรม คือ การยึดถือในความดีงามถูกต้องเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ประชาชนและเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนประพฤติปฏิบัติตามไปพร้อมกัน เพื่อให้ประชาชนมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ และประกอบอาชีพสุจริต อันนำไปสู่การสร้างนิสัย ประจำชาติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาสิทธิ์ ประทุมวงศ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน

เขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก

1.2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ด้านหลักประสิทธิภาพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือธรรมาภิบาล เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน เป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งหรือ สร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศให้ประเทศดำรงอยู่ได้ทั้งนี้ยังเป็นการ บรรเทาป้องกันหรือแก้ไขภาวะวิกฤติและอันตรายที่จะเกิดในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความ ยุติธรรม ความโปร่งใส และ ความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ ,2545) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีรนาถ ภูริเศวตกำจร (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงคือ ด้านประสิทธิภาพ

1.3 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ด้านหลักภาระรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งที่เป็นด้านที่มีความสำคัญ สอดคล้องกับสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2542 ระบุว่า ในการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควรส่งเสริมให้สังคมไทยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญ 6 หลัก (สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2542) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม ความใส่ใจปัญหาสาธารณะ และความกระตือรือร้นที่จะมุ่งแก้ไขปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน สอดคล้องกับงานวิจัย มะลิพร แดงตะขบ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ สิริินญา ศิริประโคน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานพบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ผลการวิจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม โดยรวมในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ควรบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้สูงขึ้น เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้แก่ครู ผู้ปกครอง ชุมชน ให้เป็นแบบอย่างที่ดี แต่มีการนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาดังนี้

1. ด้านหลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารควรจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นภายในโรงเรียน และควรมีการสนับสนุนให้มีการตรวจสอบการทำงานของโรงเรียน รวมถึงผู้บริหารควรมีการรายงานผลสัมฤทธิ์ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เช่น การติดป้ายประกาศ

2. ด้านหลักการมีส่วนร่วม/การแสวงหาฉันทามติ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันตรวจสอบผลของการปฏิบัติงาน และมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติ หรือมีข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ครู และบุคลากรภายในโรงเรียน

3. ด้านหลักความเสมอภาค ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันตรวจสอบผลของการปฏิบัติงาน รวมถึงคำนึงถึงความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริหารของผู้ด้อยโอกาสทางสังคมโดยไม่มีการแบ่งแยกเพศสภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ด้านหลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ มีผลออกมาอยู่ในระดับน้อยมาก ดังนั้น จึงควรวิจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในด้านหลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ รวมถึงมีแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน ตระหนักถึงความรับผิดชอบ

2. ส่งเสริมให้มีวิจัยในด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลทั้งในภาครัฐและเอกชนเพื่อสามารถเปรียบเทียบผลการวิจัย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริง

3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

เกษม วัฒนชัย. (2546). *ธรรมาภิบาลบทบาทสำคัญกรรมการสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

เกษม วัฒนชัย. (2546). *ธรรมาภิบาลกับบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.

ชัยอนันต์ สมุทรวานิช. (2543). *ธรรมาภิบาลการมีส่วนร่วมของประชาชนและกระบวนการทางด้านสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: ตุลาการพิมพ์

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ไชยวัฒน์ คำชู. (2548). *การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม*. กรุงเทพฯ : น้ำฝนการพิมพ์

จันทร์านี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์

ธีรพล คงนาวัง. (2545). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์ (2543). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 11, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2532). *วัฒนธรรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์
- บุญทัน ดอกไธสง (2537). *การจัดองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บวรศักดิ์ อวรรณโณ. (2544). *การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- บวรศักดิ์ อวรรณโณ. (2546). *การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance)*. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- ปราศญา กล้าผจญ สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2564). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฬากาญจน์ เก่งกลีจิก. (2564). *การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5*. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจริญ เจษฎาวัดย์. (2547). *การตรวจสอบธรรมาภิบาลทฤษฎีและภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : พอดี.
- จิรนาถ ภูริเศวตกำจร. (2563). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*. บทความการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 7. วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2542). *คุณธรรมและจรรยาวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน . (2532). *วัฒนธรรมการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์ .
- พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์รักษ์. (2563). *ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. พิษณุโลก : ตะกูลไทย
- สถาบันพระปกเกล้า. (2544). *ความหมายของธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2544). *วิวัฒนาการของธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินเมียร์ โปร จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. *ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน*. สืบค้นจาก <https://www.opdc.go.th/content/Mzk>.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกริก
- สุพรทิพย์ ไทรทองคำ. (2562). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. วารสารนาคนุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 1(11), 91-99.
- สมพงษ์เกษมสิน. (2514). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3 : สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- สาละ ประทุมวงศ์. (2560). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมพันธ์ รัตนะ. (2560). *หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ขาวฟ้า
- วารุณี โพธิ์คำ. (2563). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 5(1), 53-62.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคนอื่นๆ. (2553). *การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2527). *การบริหารโรงเรียน : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาสน์การพิมพ์.
- Ernest, Dale. (1973). *Theory and Practice*. New York : McGraw – Hill.
- Fester J. W. & Kettl, D. F. (1991). *The Politics of the Administrative Process*. New Jersey: Chatham House.
- Harold D, Koontz. (1972). *Analysis of Managerial Functions*. New York : McGraw - Hill Book.
- Herbert, A. Simon. (1947). *Administrative Behavior*. New york: Macmillian.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Education and Administration Theory, Research and Practice*. New York: McGraw Hill.
- Peter Drucker. (1995). *The practice of management*. New York: Haper & Row, Publishesvs.
- Sergiovanni, T.J. (1987). *Leadership and Organizational/Culture : New Perspectives on Administrative Theory and Practice*. Chicago : University of Illinois
- Taylor, Frederick W. (2002). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper.

การตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม
DECISION MAKING OF PARENTS IN SENDING THEIR CHILDREN
TO ANUBANPENSIRI SCHOOL NAKHONPATHOM

ขวัญเดือน พรหมศร

Kwanduan Promsorn

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Curriculum and Teaching Faculty of Education Bangkok Thonburi University

Email: 6433100038.bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประกอบด้วยผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม จำนวน 280 คน กลุ่มตัวอย่างสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 162 คน วิจัยดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบด้วยวิธีของเซฟเพ่

ผลการวิจัย พบว่า (1) การตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน และ การเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้ปกครอง โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การตัดสินใจ, ผู้ปกครอง, การส่งบุตรหลาน, โรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the decision making of parent in sending their children to Anubanpensiri School Nakhonpathom; and (2) to compare the decision making of parent in sending their children to Anubanpensiri School Nakhonpathom, classified by educational level and average monthly income. Research methodology was a survey research. The population, included 280 parents of students in Anubanpensiri School Nakhonpathom. The sample was randomized by simple random technique, totaling 162 people. The research method consisted of 4 steps as follows: (1) studying research problems; (2) research design; (3) data collection and analysis; and (4) research report writing.

The instrument used for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for the data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation t-test, One-way ANOVA, and Scheffe

The result of research were found: (1) decision making of parents in sending children to Anubanpensiri School Nakhonpathom, as whole and in each aspect, were at high level; and (2) comparison of decision making of parents in sending children to Anubanpensiri School Nakhonpathom, classified by education level a whole and in each aspect, non-significance were found, except for the relationship between the school and the community differed significantly at the .05 level and the comparison of decision making of parents classified by average monthly income, as a whole and in each aspect, non-significance were found, except for the relationship between the school and the community differed significantly at the .05 level.

Keywords: Decision Making, Parents, Sending Children, Anubanpensiri School

บทนำ

การจัดการศึกษาปฐมวัยจัดว่าเป็นระดับการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการ เริ่มต้นของชีวิตของเด็กปฐมวัยคือ เด็กอายุแรกเกิด จนถึงอายุ 5 ขวบ เป็นช่วงที่สำคัญช่วงหนึ่งที่สมองมีการเจริญเติบโตมากกว่าทุก ๆ ช่วงอายุและเป็นช่วงที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการปูพื้นฐานทักษะต่าง ๆ ให้แก่เด็กเพื่อเพิ่มความพร้อมในการที่จะพัฒนาในระดับต่อไป (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นท้องถิ่น. 2549 : 28-30) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542:6)

โรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ ตั้งอยู่เลขที่ 24 ตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึง อนุบาลปีที่ 3 โรงเรียนได้มีการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาแต่กลับประสบปัญหา จำนวนนักเรียนลดลงในทุก ๆ ปีการศึกษา เนื่องจากเหตุผลหลายประการไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนมีพื้นที่ให้บริการอยู่ในอำเภอเมือง ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งรัฐบาลและเอกชนเป็นจำนวนมาก ผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ และผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา 2019 ซึ่ง ในปีการศึกษา 2563 มีจำนวน 290 คน ในปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 284 คน ในปีการศึกษา 2565 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 280 คน การตัดสินใจเลือกโรงเรียนมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มากเกี่ยวข้อง เช่น สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ค่าใช้จ่าย การแข่งขัน การบริการ และค่านิยมสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ประสิทธิภาพของครู และกฎระเบียบเป็นต้น จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้โรงเรียนต้องพัฒนาระบบการบริหารงานในทุก ๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา เพื่อปรับปรุงการบริหารงานการจัดการศึกษาปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและใช้ในการวางแผนการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในระยะยาว ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เกิดความก้าวหน้า สามารถสร้างเด็กที่มีคุณภาพและสร้างโอกาสทางการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ

ผู้วิจัยมีความสนใจที่ทำการศึกษาค้นคว้าของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน โรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานในทุกด้าน รวมถึงผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่น่าพอใจตามความต้องการ เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม

จำแนกตาม ระดับการศึกษา และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ดังนี้

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ (2551 : 61–62) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการตัดสินใจของเฮอริช เบิร์ตไซมอน (Herbert Simon) และเจมส์ มาร์ช (James March) ซึ่งเป็นทฤษฎีหนึ่งที่เสนอแนวคิดในการตัดสินใจของบุคคล โดยระบุว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. พิจารณาถึงพฤติกรรมทางเลือกหลาย ๆ ทาง
2. คาดหวังล่วงหน้าถึงผลของทางเลือกเหล่านั้น
3. ประเมินผลของทางเลือกแต่ละทางในแง่ของความพึงพอใจ ประโยชน์และสวัสดิภาพที่จะได้รับ
4. เลือกทางเลือกที่ประเมินผลแล้วว่าดีที่สุด

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 387) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึงกระบวนการของการใช้ความคิดและการกระทำในการรับรู้ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา (Problem) หรือโอกาส (Opportunity) กำหนดและประเมินทางเลือก รวมถึงเลือกทางเลือกที่เหมาะสม เพื่อจัดการกับปัญหา หรือโอกาสที่เกิดขึ้น

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 213) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณาวิเคราะห์ และทางเลือกเพื่อนำไปสู่ขั้นปฏิบัติการตัดสินใจ จึงต้องเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการอย่างรอบคอบเพื่อประสิทธิภาพของการบริหารองค์การ

ปฐมพงศ์ ขวาลิต (2555 : 17) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือก ทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่ได้ ประเมินจากข้อมูล และสภาวะการอย่างดีแล้วว่าเหมาะสม อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งคาดว่าจะได้ผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจกว่าทางเลือกอื่นใด

บอลดริจด์ (Baldrige, 1980, p.278 อ้างถึงในจรูญ ภูมิสุทธิกุล, 2549) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่สามารถอธิบายองค์ประกอบในการตัดสินใจเข้าเรียนต่อของนักเรียนอยู่หลายวิธีด้วยกันคือ

1. ทฤษฎีการเรียนรู้จากตัวแบบ (Modeling theory) กล่าวว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีแนวโน้มที่จะกระตุ้นนักเรียนในการเรียนและการศึกษาต่อ โดยเด็กจะเอาแบบอย่างผู้ปกครองเป็นตัวกำหนดความต้องการของตนว่าน้อยที่แล้ว ความคาดหวังของตนก็จะเทียบเท่าผู้ปกครอง
2. ทฤษฎีการเรียนรู้ตามโอกาส (Opportunity theory) กล่าวว่า เด็กจากครอบครัวที่มีรายได้สูงและอาศัยอยู่ในเมืองใหญ่ๆ จะมีโอกาสในการเรียนมากกว่าเพราะในเมืองมีสถาบันการศึกษาที่มากกว่าและดีกว่า ขณะเดียวกันก็มีฐานะพอที่ใช้จ่ายในการศึกษาได้
3. ทฤษฎีการเรียนรู้ตามกลุ่มเพื่อน (Reference group theory) กล่าวว่า นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเพื่อนที่มีความต้องการในการเรียนต่อ นักเรียนก็จะมีความต้องการในการเรียนต่อเช่นกัน
4. ทฤษฎีการเรียนรู้ตามความสามารถ (Ability theory) กล่าวว่า ผู้ที่ขยันและมีความฉลาดก็มีแนวโน้มในการเรียนต่อสูงขึ้น

จุฑา เทียนไทย (2550 : 284) ได้ให้ความสำคัญของการตัดสินใจว่า การตัดสินใจต้องขึ้นอยู่กับความสามารถ และความฉลาดของผู้บริหาร ที่สามารถผ่านขั้นตอนกระบวนการของการตัดสินใจซึ่งประกอบด้วยความเข้าใจและรู้ถึงปัญหาทิศทางเลือก เลือกทางเลือกที่ถูกต้องนำมาใช้ได้ทันเวลาและสถานการณ์รวมถึงมีการติดตามและประเมินผล

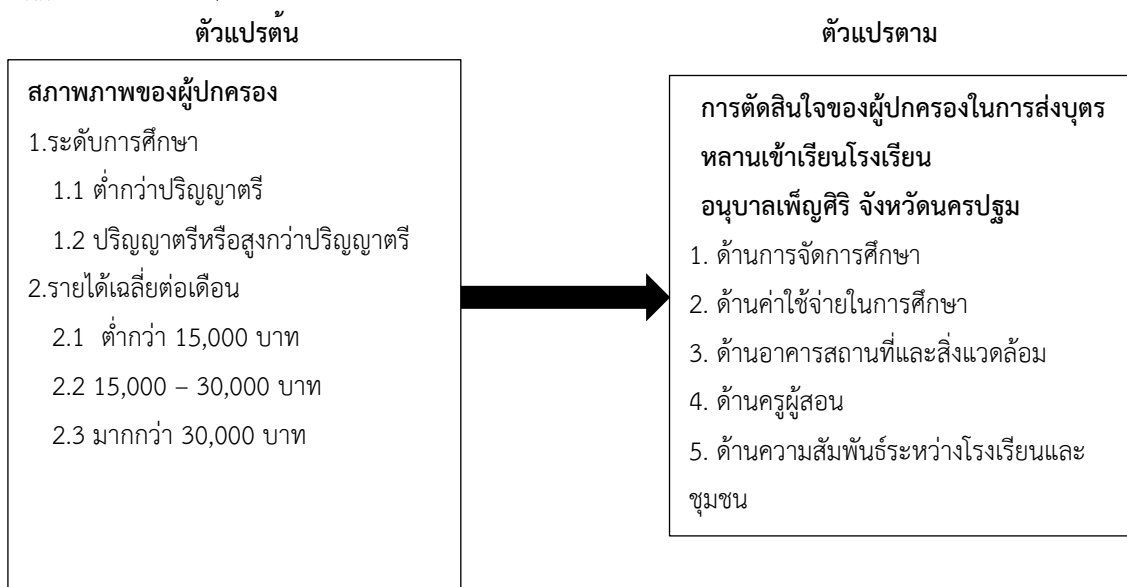
วรพจน์ บุษราคัมวดี (2550 : 10) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการของการแสวงหาทางเลือกที่มีอยู่จากทางเลือกต่าง ๆ และสามารถเลือกทางเลือกที่เป็นไปได้ โดยทั่วไปการตัดสินใจเป็นบทบาทหน้าที่ที่บ่งบอกถึงแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารที่ทำการตัดสินใจนั้นจะต้องมีหลักการและเหตุผล มีเจตคติ และวิจรรย์ญาณที่ดี นอกจากนี้การตัดสินใจยังเป็นวิธีที่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักอยู่เสมอว่าการตัดสินใจมิใช่เป็นเป้าหมายในตัวของมันเอง แต่เป็นเพียงแนวทางหรือเครื่องมือที่จะทำให้การบริหารสามารถประสบความสำเร็จลงได้ นอกจากนี้สิ่งสำคัญ ของการตัดสินใจที่ผู้บริหารจะต้องเริ่มต้น คือ การค้นหาวิธีการและแนวทางการปฏิบัติที่หลากหลาย ตลอดจนสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นขั้นตอน จากนั้นจึงทำการกำหนดแนวทางหรือวิธีการที่เหมาะสมที่สุด มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป

นลินรัตน์ สายศรีบัณฑิต (2552 : 42) ให้ความสำคัญของการตัดสินใจว่า การตัดสินใจมีความสำคัญขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การตัดสินใจที่ดีรอบคอบจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการต่างๆ ซึ่งผลลัพธ์ของการตัดสินใจ ล้วนจะมีอิทธิพลต่อการดำเนินการและอนาคตขององค์กรโดยตรง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2560 : 2) การศึกษาปฐมวัย เป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีบริบูรณ์ อย่างเป็นองค์รวมบนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยกำหนดกรอบตามแนวคิดตามโครงสร้างการบริหารโรงเรียน 5 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546) ประกอบด้วย ด้านการจัดการศึกษา ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา ด้านอาคารสถานที่ ด้านครูผู้สอน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน รวมถึงบูรณาการจากแนวคิดของ ญัฐวิกร หารษาพันธุ์ (2559) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2565 จำนวนผู้ปกครองตามนักเรียนทั้งสิ้น 280 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 162 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ปกครอง คือ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ปกครองโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษา ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านครูผู้สอน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ครูในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ครูประจำชั้นแต่ละห้อง เพื่อแจกจ่ายไปยังผู้ปกครองตามเป้าหมายและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืนโดยส่งแบบสอบถามคืนมาถึงผู้วิจัย 3) นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence :IOC) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามหาโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) 2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) โดยการวิเคราะห์การแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' s method)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลาน

เข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม แต่ละด้านและโดยรวม (n = 162)

การตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลาน			
เข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการจัดการศึกษา	4.09	0.46	มาก
2. ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา	3.78	0.52	มาก
3. ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม	4.06	0.52	มาก
4. ด้านครูผู้สอน	4.35	0.50	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน	3.84	0.65	มาก
รวม	4.03	0.42	มาก

จากการศึกษาการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สรุปได้ดังนี้

- 1) ด้านการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
- 2) ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
- 3) ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
- 4) ด้านครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
- 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

การเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปผลได้ดังนี้

- 1) ผู้ปกครองนักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกันตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือมีการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน
- 2) ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าศึกษาใน โรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่องการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษา ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านครูผู้สอน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน พบว่า การตัดสินใจของผู้ปกครอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากการมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ด้านการจัดการศึกษา ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนและด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีครูผู้สอนที่มีคุณภาพ เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทางการศึกษาปฐมวัย และมีประสบการณ์ในการสอน ครูผู้สอนยิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายดี สุภาพเรียบร้อย เหมาะสม ครูผู้สอนเอาใจใส่ด้านการเรียนการสอน และดูแลนักเรียนเป็นอย่างดี การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบหน้าที่ และ ครูผู้สอนมีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรวรรณ ผลิผล (2560) ได้ศึกษาการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนบ้านมาบลำปัด (สง่าอุทิศ) พบว่า การศึกษาการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนบ้านมาบลำปัด (สง่าอุทิศ) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านการจัดการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก โรงเรียนได้ให้ความสำคัญในด้านการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เน้นเด็กเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีศักยภาพและคุณภาพเหมาะสมกับเด็ก มีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา จึงส่งผลให้การตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม ด้านการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล ยูถะสุนทร (2559) ได้ศึกษาการตัดสินใจของผู้ปกครองในการนำบุตรหลานเข้ามาศึกษาโรงเรียนนารานูบาล จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิต ดวงใจ (2557) ซึ่งศึกษา สภาพปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนได้จัดให้ประสบการณ์และความรู้ที่นักเรียนได้รับจากทางโรงเรียน คุ่มค่ากับค่าใช้จ่ายในการศึกษา ค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่น ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่โรงเรียนจัดเก็บมีความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาภรณ์ อึ้งเจริญ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยด้านค่าเล่าเรียนมีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (English program) โรงเรียนชลกัลยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนอยู่ในระดับมาก

ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุข ภายใต้บรรยากาศที่มีการจัดสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม สวยงาม เรียบร้อย และปลอดภัย เพราะการจัดสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนมีความสนใจที่จะรับรู้ ทำให้นักเรียนมีความสุข สนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น มีสิ่งดึงดูดใจที่ทำให้นักเรียนอยากมากโรงเรียน อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการดูแล ปรับปรุง และบำรุงรักษาอาคารสถานที่อยู่เสมอ มีอาคารเรียนที่มั่นคงแข็งแรง กว้างขวาง สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย จึงส่งผลให้การตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนอนุบาลทนาพรวิทยา โดยรวมและรายข้อ ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เหม หมดอาหว่า (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาเอกชนรับอนุบาลเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตร

ด้านครูผู้สอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนให้ความสำคัญต่อครูผู้สอนมาก ดังนั้นจึงมีการเตรียมบุคลากรก่อนเปิดภาคเรียน มีการประชุมชี้แจง การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ ประชุมสัมมนา เป็นต้น เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูนั้น ครูต้องปฏิบัติตามพันธกิจที่ต่อนักเรียน ครูผู้สอนต้องมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีจรรยาบรรณของความเป็นครู ตามมาตรฐานที่ครูสภาพได้กำหนดไว้ จึงทำให้ผู้ปกครองโรงเรียนอนุบาลทนาพรวิทยา ตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในระดับมาก สอดคล้องกับ จรุงญ ภูมิสุทธิกุล (2549) ที่ศึกษาปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนบูรณวิทย์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครอง ในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนบูรณวิทย์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีการตัดสินใจในระดับมาก โดย อันดับแรกคือ ด้านบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พ้าไส นามเทียร (2557) พบว่า การตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลเอกชนขนาดเล็กในกรุงเทพมหานครด้านบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนเข้าร่วมงานของชุมชนเป็นประจำทุกปี โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาการเรียน รวมทั้งปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน ทางโรงเรียนมีการจัดประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงผลการดำเนินงานและรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้ปกครอง โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์โรงเรียน

เพื่อเผยแพร่ข่าวสาร กิจกรรมเกี่ยวกับกับโรงเรียนทุก ๆ ด้านแก่ ชุมชน ผู้ปกครอง รวมทั้งมีการให้บริการแก่ชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปิยะพรรณ ทองโคตร (2557) ได้ศึกษา การตัดสินใจของผู้ปกครองนักเรียนในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนวัดเขาคันธมาทน์ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นผู้ปกครองนักเรียนที่ศึกษาโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาของผู้ปกครองอาจไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจเพราะการตัดสินใจขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม รูปแบบการใช้ชีวิตประจำวันของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาภรณ์ ทิชนพงษ์ (2555) ที่ศึกษาการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนสาธิตเทศบาลนครระยอง (วัดศรีรัตนาราม) สังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้ปกครอง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปกครองที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ถ้าหากมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน การดูแลเด็กของครู รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่ของโรงเรียน ผู้ปกครองเลือกตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนนั้น และผู้ปกครองในยุคปัจจุบันต่างมองการศึกษาเป็นเครื่องมือยกระดับคุณภาพชีวิตของบุตรหลานให้ดีขึ้น ในการพัฒนาให้มีทั้งความรู้ ทักษะและคุณธรรมและจริยธรรม และเนื่องจากโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม มีระบบการบริหารจัดการด้านการเงิน แบบผ่อนรายเดือน ส่งผลให้ผู้ปกครองสามารถวางแผนการชำระเงินได้ ทำให้ค่าใช้จ่ายในการเข้าศึกษาในโรงเรียนไม่เป็นภาระทางการเงินของผู้ปกครองมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐวิกร ทรราชพันธ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน โรงเรียนอนุบาลมารีนิมล จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจของผู้ปกครองเมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม จำนวน 280 คน กลุ่มตัวอย่างสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 162 คน วิธิดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบด้วยวิธีของเซฟเพ่ ผลการวิจัย พบว่า (1)การตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม โดยรวม และ รายด้าน

อยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐมจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านการจัดการศึกษา โรงเรียนควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิต ทักษะการคิดรวบยอด ทักษะการแก้ปัญหาตัดสินใจ และการสื่อสารให้เหมาะสมกับวัย
2. ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา โรงเรียนควรกำหนดค่าใช้จ่ายในการศึกษา โดยมีการแจ้งรายละเอียดต่างๆ ให้กับผู้ปกครองให้ทราบอย่างชัดเจน แจ้งให้ทราบล่วงหน้าและมีความเหมาะสมกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ในปัจจุบัน
3. ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม โรงเรียนควรจัดให้ห้องเรียนมีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและมีความทันสมัย หลากหลายเหมาะสมกับวัย มีจัดการดูแลค่านึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โรคติดต่อ และอันตรายอื่น ๆ การดูแลรักษา ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมเสมอ
4. ด้านครูผู้สอน โรงเรียนควรจัดหาครูที่มีความรู้ความสามารถและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้ความรัก ความสนใจ อย่างเท่าเทียมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและผู้ปกครอง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน โรงเรียนควรมีการจัดแสดงผลงานนักเรียน มีการร่วมกิจกรรม เพื่อให้ผู้ปกครองและชุมชนได้ทราบถึงการดำเนินการ รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์และให้ความร่วมมือกับชุมชนผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษา โรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม
2. ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครอง ต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ จังหวัดนครปฐม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจนา มักเขียว. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนโชติกาญจน์ เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จรรยา ภูมิสุทธิกุล. (2549). *ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลาน เข้าเรียน ในโรงเรียนอนุบาลวิทย์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ณัฐวิกร ทรรษาพันธ์. (2559). *การตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน โรงเรียนอนุบาลมารีนิรมล จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรวรรณ ผลิผล. (2560). *การตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนบ้านมาบลำบิด (สง่าอุทิศ)*. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา

- วีระพงษ์ หล่อสมบูรณ์. (2551). *การศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- อรรถพล ยูทะสุนทร. (2559). *การตัดสินใจของผู้ปกครองในการนำบุตรหลานเข้ามศึกษาโรงเรียนนาราอนุบาล จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร

สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

PARTICIPATION OF PARENTS IN EDUCATIONAL MANAGEMENT

OF WATBENCHAMABOPHIT SCHOOL UNDER OFFICE DUSIT

DISTRICT BANGKOK METROPOLITAN

วารินทร์ กลิ่นรอง

Warin Klinrong

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Curriculum and Teaching Faculty of Education Bangkok Thonburi University

Email: warinklinx@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 525 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 217 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง, การจัดการศึกษา, กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the level of participation of parents in educational management of Watbenchamabophit school under the office of Dusit district office, Bangkok, (2) to compare participation of parents in educational management of Watbenchamabophit school under the office of Dusit district office, Bangkok classified by age and educational level.

The research was a survey research. The population was 520 teachers in Watbenchamabophit school under the office of Dusit district office, Bangkok. The sample totalling 217 teachers, determined by Krejcie & Morgan 's table, obtained by simple random sampling method. The instrument used

questionnaire as a data collection. The statistics used to analyze the data were descriptive statistics consisting of percentage, frequency, mean and standard deviation and t-test.

Major findings: (1) The level of participation of parents in educational management of Watbenchamabophit school under the office of Dusit district office, Bangkok, overall and in each was at high level; and (2) Comparison of the participation of parents in educational management of Watbenchamabophit school under the Office of Dusit district Office, Bangkok, classified by educational level was not differently and work experince was different at the statistically significant of the .05 level.

Keywords: Participation of Parents, Educational Management, Bangkok

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และสามารถพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น สำหรับการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น นักการศึกษาได้ให้ความเห็นว่าผู้ปกครองเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการนำพาเด็กสู่เป้าหมายทางการศึกษา (กนกพรรณ ทองคำ, 2562) ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการศึกษาได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมไว้หลายมาตราอย่างชัดเจนโดยเฉพาะในมาตรา 8(2) ได้กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) และในมาตรา 9(6) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของชุมชน ครอบครัว องค์กรชุมชน สถานศึกษา ต้องเข้ามา มีหน้าที่และรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ ในมาตรา 22 ได้กล่าวว่าการจัดการศึกษานั้น ต้องมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในมาตรา 24(6) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยให้สถานศึกษาร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาโดยส่วนใหญ่ นั้น เป็นการดำเนินการมีส่วนร่วมภายใต้ขอบเขตเพื่อประโยชน์ของฝ่ายจัดการศึกษา โดยผู้ปกครองเพียงแต่ร่วมให้การสนับสนุนให้ความร่วมมือปฏิบัติตามความต้องการของโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองส่วนใหญ่เข้าใจว่าการศึกษาเป็นเรื่องของครูและโรงเรียนเท่านั้น จึงยกบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาของนักเรียนให้กับโรงเรียนทั้งหมด ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง โดยแท้จริงแล้วผู้ปกครองเป็นบุคคลที่มีบทบาทและมีความสำคัญที่สุดในการให้การศึกษาแก่เด็ก เนื่องจากพ่อ แม่ คือ ครูคนแรก จึงมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่ดี ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม สามารถปรับตัวดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จ และมีคุณค่าต่อสังคม (พลอยจันทร์ นุชชาติ, 2564) ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นวิธีในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถานศึกษาควรมีการนำหลักการของการมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ โดยเปิดให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ และทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง ผู้ปกครองยังเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่ถูกต้องจากโรงเรียน เมื่อได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนเป็นการเสริมแรงจูงใจจากผู้ปกครอง จะทำให้นักเรียนเกิดความพร้อมในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการในด้านต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าหมาย (กันทรฤณี ศรีสุรักษ์, 2559)

โรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยโรงเรียนวัดเบญจมบพิตรนั้น ได้มีการบริหารจัดการ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ทั้งบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งก็ทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง ทั้งในด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสิ่งสำคัญ จึงเป็นโรงเรียนที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองในการนำบุตรหลานเข้ามาศึกษาเป็นจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ดี เนื่องจากข้อสังเกตของผู้วิจัย ในฐานะบุคลากรของโรงเรียน พบว่า ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น มักจะพบปัญหาและอุปสรรคในส่วนของความร่วมมือของผู้ปกครอง เพราะผู้ปกครองส่วนใหญ่ยังขาดความสนใจและขาดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของเด็กที่บ้าน รวมทั้งขาดการติดต่อสื่อสารกับทางโรงเรียนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ น้อย และในการตัดสินใจเพื่อเป็นเพื่อนคู่คิดกับทางโรงเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ยังมีการให้ความร่วมมือที่น้อย โดยผู้ปกครองบางส่วนยังไม่ได้ให้ความสนใจและไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน จึงทำให้ไม่ได้เข้ามาสัมผัสและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้ปกครองใช้เวลาโดยส่วนใหญ่ไปกับการทำงานเป็นหลัก จึงทำให้ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่เข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของทางโรงเรียนมากนัก แต่มีความต้องการที่จะให้ทางโรงเรียนจัดการศึกษาตามความต้องการของตน (โรงเรียนวัดเบญจมบพิตร, 2565)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยผลที่ได้จากการศึกษานั้น จะถูกนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนในการพัฒนา ปรับปรุง สนับสนุน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำไปพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้มีแนวคิดทฤษฎี ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อกันที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

สัมมา ธรนิธย์ (2560) กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการประยุกต์กระบวนการบริหารการศึกษาเข้ามาใช้ในวงการศึกษ ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดการคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวกหรือการอุปถัมภ์ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุง รวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารงานทุกระดับ ซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย การบริหารที่ดีจะช่วยให้การบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบ ไม่สับสน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอน การตัดสินใจนั้น มีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่

ถูกต้อง การดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไป จะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิด และข้อมูลครบถ้วนในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงาน

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์กรหรือสถาบันที่ทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม สถานศึกษาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมึบทบาทในกระบวนการบริหาร จัดการสถานศึกษาและมีความรอบรู้ในหลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งมีหลักการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ชัดเจน 2) การวางแผนและนำเทคนิคในการบริหารงาน 3) การจัดโครงสร้าง และวางระบบงาน 4) การใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่า 5) การใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุม 6) การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน

กล่าวโดยสรุป กระบวนการและวิธีการของการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ ให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณที่คุ้มค่า มีการประเมินผลงาน ปรับปรุงผลการทำงานและ รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา

ชานนท์ จักรใจ (2554) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน หมายถึง ผู้ปกครองจะเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านการสนับสนุนแหล่งทรัพยากร เพื่อระดมทรัพยากร มาใช้ในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะประชุมชมชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น องค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

อภิญา เวชยชัย (2544 อ้างถึงใน พรปวีณ์ เดชจ้อย, 2560) ได้กล่าวว่า ผู้ปกครองมีบทบาทร่วมมือกับทาง โรงเรียนเพื่อพัฒนาการศึกษาหลายระดับ คือ การมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในระดับปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองใน ระดับปฏิบัติเป็นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

- 1) ให้ข้อมูลเสริมบทเรียน คือ ร่วมให้ข้อมูลเพิ่มเติม ช่วยให้ครูสร้างหลักสูตรที่ลึกซึ้งตามความหลากหลายและ ประสบการณ์
- 2) เป็นครูร่วมสอน (Co - instructor) โดยร่วมกำหนดบทเรียนกิจกรรมด้านการเรียนการสอน
- 3) การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยร่วมจัดกิจกรรม ดูแลนักเรียน เช่น กิจกรรมพิเศษต่าง ๆ
- 4) ร่วมจัดกิจกรรมที่น่าสนใจ คือ จัดกิจกรรมให้เด็กทำงานร่วมกันคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกิจกรรมที่เน้นความ ร่วมมือ
- 5) ร่วมให้ข้อมูลแหล่งทรัพยากร โดยผู้ปกครองร่วมกันให้ข้อมูลที่เป็นทรัพยากร

สรุปได้ว่า การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะตัดสินใจ ร่วมวางแผน และรวม ดำเนินการ วิธีการประเมินผลการเรียนนักเรียนทั้งในหลักสูตร และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน ได้เต็มตามความสามารถของแต่ละบุคคล จะทำให้ครูผู้สอนและผู้ปกครองเข้าใจการพัฒนาการโดยใช้การวัดผลประเมินผล โดยเน้นการปฏิบัติจริง โดยลดความสำคัญของการใช้แบบทดสอบเพิ่มการสังเกตพฤติกรรม และการรวบรวมผลงานจะ ได้ผลใกล้เคียงความเป็นจริงตามการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน เช่น ตรวจสอบประเมินแฟ้มผลงาน แสดงความคิดเห็นใน การพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน เป็นต้น

3. ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

การจัดการศึกษาโดยมีส่วนร่วมของผู้ปกครองโดยเหมาะสมแล้ว จะเป็นประโยชน์อย่างมาก ซึ่งมีผู้กล่าวไว้ดังนี้ วงศ์ เสรี (2545) กล่าวถึง ประโยชน์ของการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมว่าการมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความ ผูกพัน การเป็นเจ้าของก็จะเกิดความรู้สึกผูกพันห่วงแหน การมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่าจะเป็นเรื่องอะไรล้วนแล้วแต่ดี ทั้งนี้เพราะเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ การกระทำอะไรก็ตามถ้าสร้างความรู้สึกความเป็นเจ้าของได้จะทำให้กิจการนั้น

สำเร็จบรรลุเป้าหมายโดยง่าย การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การศึกษาเป็นแนวคิดที่ควรแก่การยกย่อง เพราะคนที่มีส่วนได้เสียก็คือคนในท้องถิ่น เขาย่อมรัก ผูกพัน ห่วงแทน ทุ่มเท พัฒนาท้องถิ่นของเราให้เจริญในทุก ๆ ด้าน

ประกอบ คุณารักษ์ (2548) ได้กล่าวประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชนเอง ประชาชนในชุมชนในฐานะเจ้าของการศึกษาจะรู้ดีว่า ประชาชนและบุตรหลานของตนต้องการอะไรจากระบบการศึกษา และอะไรในระบบที่มีอยู่แล้วประชาชนไม่ต้องการ เป็นการลดความสูญเปล่าทางการศึกษา

2. การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดศึกษาจะก่อให้เกิดความรู้สึกมีอำนาจ มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียน ทำให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลง

3. การมีส่วนร่วมทำให้มีโอกาสดำเนินการศึกษาอย่างเต็มที่ และมีการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา

4. ประชาชนในชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ แนวทางดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี

5. โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ตรงตามความต้องการของผู้ปกครอง และ ชุมชนซึ่งจะส่งผลถึงนักเรียนต่อไป

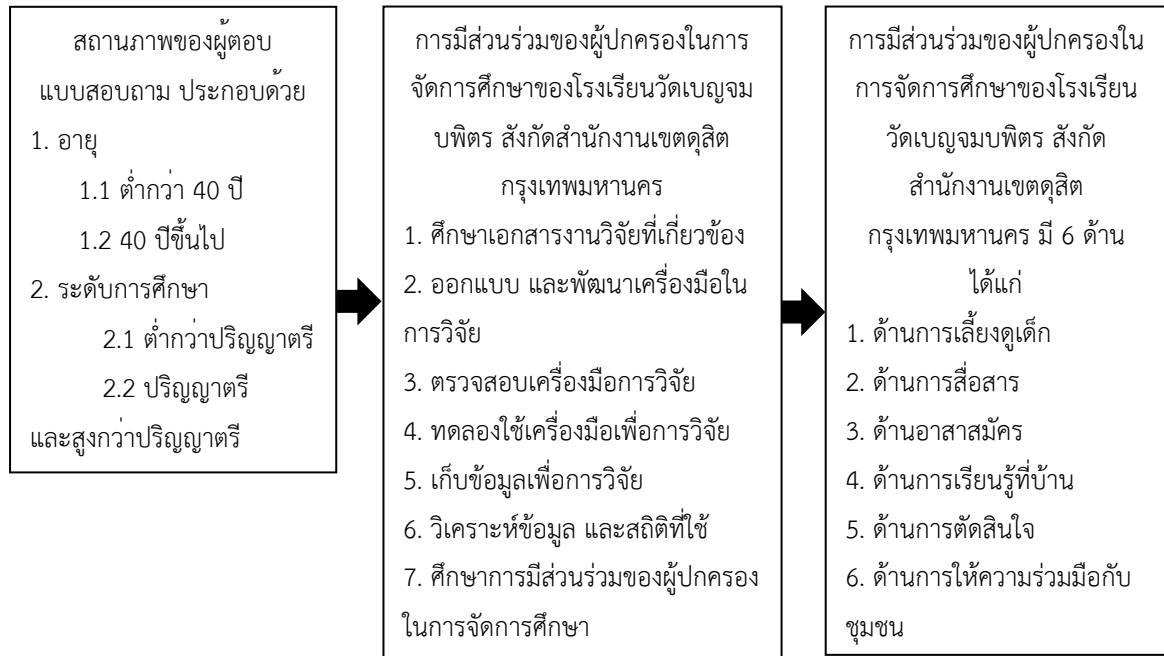
6. โรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์กันดีขึ้นจากประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการศึกษาของโรงเรียน

สรุปได้ว่า การเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชนเป็นการบริหารที่มุ่งเน้นทำให้ สถานศึกษามีอิสระ ในการบริหารตนเองมากขึ้น ซึ่งมีประโยชน์มาก กล่าวคือ โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกับสภาพปัญหา และตรงตามความต้องการชุมชน ชุมชนเข้าใจแนวทางการบริหารงานของโรงเรียน และ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน ทำให้นักเรียนเป็นของชุมชน ก่อให้เกิดความเข้าใจ อันดีต่อกัน ซึ่งจะส่งผลถึงความ ร่วมมือในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นใน สถานศึกษา มีความเต็มใจที่จะสนับสนุนในเรื่องการเงินและมีความพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา มากยิ่งขึ้นในอนาคต

บทความวิจัยนี้นำเสนอ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัด สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานทางการศึกษาในการใช้แนวการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ประกอบการวางแผนการมี ส่วนร่วม และพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปเป็นข้อมูล และ ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยประยุกต์ใช้ตามบริบทของโรงเรียน และสถานศึกษาระดับอื่น สามารถนำรูปแบบการวิจัยที่สร้างขึ้นไปประยุกต์ใช้กับผู้ปกครองที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของนักเรียนได้อย่าง เหมาะสมกับสภาพจริงของบริษัท

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ เอปส์ทีน (Eptein, 1995, pp. 701-705) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ พื้นที่การวิจัย คือ โรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ประชากร คือ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 525 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จากการเปิดตาราง Krejcie and Morgan เครื่องชี้และมอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W. Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน หลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) 2 ข้อ คือ อายุ และระดับการศึกษา ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน คือ ด้านการเลี้ยงดูเด็ก ด้านการสื่อสาร ด้านอาสาสมัคร ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน ด้านการตัดสินใจ และด้านการให้ความร่วมมือกับชุมชน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามนั้นเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามหลักการของ ลิเคิร์ท (1967) ตามแนวคิดของ เอปส์ทีน (Eptein, 1995, pp. 701-705) เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ปกครองนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, 1970) ค่าความเชื่อมั่น .80 ใช้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร รวบรวมข้อมูลโดย นางสาวารินทร์ กลิ่นรอง ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ.

2565 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเลี้ยงดูเด็ก	4.10	0.72	มาก
2. ด้านการสื่อสาร	3.96	0.72	มาก
3. ด้านอาสาสมัคร	3.98	0.82	มาก
4. ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน	4.06	0.77	มาก
5. ด้านการตัดสินใจ	3.99	0.73	มาก
6. ด้านการให้ความร่วมมือกับชุมชน	4.05	0.78	มาก
รวม	4.02	0.75	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการเลี้ยงดูเด็ก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ที่บ้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.77) ด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.73) ด้านอาสาสมัคร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.82) ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.72) และด้านการให้ความร่วมมือกับชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครองในการจัด การศึกษา	ต่ำกว่า 40 ปี		40 ปีขึ้นไป		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการเลี้ยงดูเด็ก	4.15	0.33	3.83	.025	4.007*	.000
2. ด้านการสื่อสาร	4.13	0.24	4.05	0.14	1.916	.061
3. ด้านอาสาสมัคร	4.04	0.28	4.00	0.26	0.591	.591
4. ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน	4.18	0.29	4.09	0.24	1.263	.210
5. ด้านการตัดสินใจ	4.37	0.24	4.26	0.37	1.629	.106
6. ด้านการให้ความร่วมมือ กับชุมชน	3.92	0.28	3.92	0.24	0.028	.978
รวม	4.13	0.12	4.03	0.07	5.046*	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเลี้ยงดูแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนมาก ส่วนด้านการสื่อสาร ด้านอาสาสมัคร ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน ด้านการตัดสินใจ และด้านการให้ความร่วมมือกับชุมชนไม่แตกต่าง

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครองในการจัด การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการเลี้ยงดูเด็ก	4.21	0.34	4.01	0.32	2.885*	.005
2. ด้านการสื่อสาร	4.08	0.22	4.13	0.23	-1.120	.265
3. ด้านอาสาสมัคร	4.03	0.26	4.04	0.29	-0.209	.834
4. ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน	4.13	0.23	4.18	0.31	-0.992	.324
5. ด้านการตัดสินใจ	4.38	0.26	4.33	0.28	1.108	.271
6. ด้านการให้ความร่วมมือ กับชุมชน	3.89	0.31	3.93	0.25	-0.755	.452
รวม	4.12	0.14	4.10	0.11	0.578	.565

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่าง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเลี้ยงดูแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนมาก ส่วนด้านการสื่อสาร ด้านอาสาสมัคร ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน ด้านการตัดสินใจ และด้านการให้ความร่วมมือกับชุมชนไม่แตกต่าง

อภิปรายผล

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชฎาภรณ์ คงธนธีระสันติ (2558) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

1) การมีส่วนร่วมด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาก็ย่อมแตกต่างกันด้วยตามวุฒิภาวะ และประสบการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสา คล้ายคลึง (2560) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านห้วยกะปิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่าง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แต่การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างด้วยความมีวุฒิภาวะประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิด จากระยะเวลาในการดำเนินชีวิตของผู้ปกครอง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาภา อนันท์ศัน (2561) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาโรงเรียนท่าขอนยาง พัทธาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนท่าขอนยาง พัทธาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2560 จำนวน 300 คน ได้มาจากสูตรการหาค่า Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) T-test และ F-test โดยผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา นักเรียนโรงเรียนท่าขอนยาง พัทธาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำแนกตาม อายุ เพศ อาชีพของผู้ปกครอง และ ระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

สรุป

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 525 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 217 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. หน่วยงานทางการศึกษาใช้แนวการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ประกอบการวางแผนการมีส่วนร่วม และพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากที่สุด

2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปเป็นข้อมูล และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยประยุกต์ใช้ตามบริบทของโรงเรียน

3. สถานศึกษาระดับอื่น สามารถนำรูปแบบการวิจัยที่สร้างขึ้นไปประยุกต์ใช้กับผู้ปกครองที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของนักเรียนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพจริงของบริบทแต่ละสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ไปทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือทดลองใช้ (Participatory Action Research : PAR) ทั้งนี้ เพื่อเป็นการติดตามผลของการนำแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ไปสู่การปฏิบัติ

2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบสภาพเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน หรือโรงเรียนในสังกัดหน่วยงานอื่น

3. ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร มากน้อยเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

กนกพรธม ทองคำ. (2562). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนที่ปางกรวิทยาพัฒนา (วัดประดู่) ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดสมุทรสงคราม*. Journal of MCU Peace Studies, 7(3), 872-887.

กันทรฤณี ศรีสุรักษ์. (2559). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพลุดาหลวงวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. ปรินญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จิตติมา อัครธิตพงษ์. (2561). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0*. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 20(1), 99-107.
- ชานนท์ จักรใจ. (2554). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านถ้ำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ชัชฎาภรณ์ คงธนธีระสันติ. (2558). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- นิชาภา อนันท์สัน. (2561). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาโรงเรียนท่าขอนยาง พิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประกอบ คุณารักษ์. (2548). *ประชาชนมีส่วนร่วมทางการศึกษา*. การศึกษากับการมีส่วนร่วมของประชาชน. กรุงเทพฯ: สานมวลชน.
- พลอยจันทร์ นุชชาติ. (2564) *การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 9(1), 67-75.
- โรงเรียนวัดเบญจมบพิตร. (2565). *ประกาศและประชาสัมพันธ์โรงเรียน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2565, จาก <http://www.mwbb.ac.th/0main.html>
- วงศ์ เสรี. (2545). *เอกสารประกอบการเสวนาเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนิสา คล้ายคลึง. (2560). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านห้วยกะปิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมมา รธนธิย์. (2560). *หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ขาวฟ้า.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- อภิญา เวชยชัย. (2544). *รายงานการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครองในการพัฒนาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York : Harper and Row.
- Epstein, J. L. (1995). *School/ family/ community partnerships: Caring for the children we share*. Phi Delta Kappan, 76(9), 701-712.
- Koontz, H. and O'Donnell. (2001). *Essentials of management*. (3rd e.d.). New Delhi : TATA
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
THE INTERNAL QUALITY ASSURANCE FOR EDUCATION'S THE SMALL-SIZE SCHOOL
UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ศุภณัฐ ฉันทวิลาศ

Supanut Chanthawilat

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Curriculum and Teaching Faculty of Education Bangkok Thonburi University

E-mail: 6433100049.bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 251 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) การประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) การเปรียบเทียบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็ก, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

Abstract

The objectives of the research were: (1) to study the internal quality assurance for education's the small-size school under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 2; and (2) to compare the internal quality assurance for education's the small-size school under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 2 classified by education level and work experience. The research was a survey research. The population were teacher who teach in small-sized school under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 2 amount 251 teachers. The samples were 155 teachers obtain by stratified random sampling. The tool was the questionnaires through a 5-rating scale questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and F-test.

The results of the research were found that: (1) the internal quality assurance for education's the small-size school under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 2 was at a highest level; (2) comparison of the internal quality assurance for education's the small-size school under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 2 classified by education level and work experience was not different.

Keywords: Internal Quality Assurance Education's small –size school, Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 2

บทนำ

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ตระหนักและดำเนินการในเรื่องนี้ได้ถูกต้องและครบถ้วน โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าเป็นกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเพื่อการรองรับการประกันคุณภาพจากภายนอก แต่เมื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในปัจจุบันกลับพบว่าบุคลากรในสถานศึกษายังไม่เข้าใจชัดเจนว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานที่เป็นปกติจึงทำให้รู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน อีกทั้งบุคลากรยังเข้าใจวิธีการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อยและไม่ถูกต้อง การสนับสนุนอำนวยความสะดวกและทรัพยากรยังมีไม่ทั่วถึง ขาดการนิเทศติดตาม ส่งผลให้มีปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน สอดคล้องกับ วันทนา เนื่อน้อย (2560) ที่พบว่า การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีปัญหาในการดำเนินงาน ได้แก่ การขาดข้อมูลในการจัดทำสารสนเทศ ครู ผู้ปกครองไม่เข้าใจรูปแบบและระบบการพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษา อีกทั้งขาดความเป็นจริงในการประเมินและยังขาดข้อมูลตัวบ่งชี้ที่มีความประจักษ์ทำให้ไม่สัมพันธ์กับการจัดทำรายงานประจำปี และยิ่งไปกว่านั้น คือ องค์กรไม่เห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาทั้งระบบ เมื่อได้รับการประเมินคุณภาพจากหน่วยงานต้นสังกัดตลอดจนการประเมินคุณภาพภายนอกจากหน่วยงานที่รับผิดชอบจึงพบว่ามีสถานศึกษาจำนวนมากไม่ผ่านการรับรองภายนอก โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในรอบที่สาม (พ.ศ. 2549-2553) คิดเป็นร้อยละ 19.60 จากสถานศึกษาขนาดเล็กทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2557)

โรงเรียนขนาดเล็กเป็นสถานศึกษาที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวบุคคลซึ่งมีจำนวนผู้เรียนตั้งแต่ 1-120 คน ก็ย่อมต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครองว่าจะสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกันแต่เมื่อวิเคราะห์จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2549 - 2553) กลับพบว่า มี สถานศึกษาขนาดเล็กไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานคิดเป็นร้อยละ 19.60 ของสถานศึกษาขนาดเล็กทั้งหมด โดยผลการประเมินคุณภาพในมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์คิดสังเคราะห์มีวิจรรย์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์และมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร พบว่ามีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ เมื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ผ่านการประเมินภายนอกรอบสามที่มีสภาพปัญหามาก คือ ผู้บริหารที่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ครูขาดความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2557)

ด้วยเหตุนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 41 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 34.17 ของโรงเรียนทั้งหมด จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและกระจายคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยได้มีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ในหลายด้าน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาก็เป็นอีกด้านหนึ่งที่ทุกโรงเรียนในสังกัดจะต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 41 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อันจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

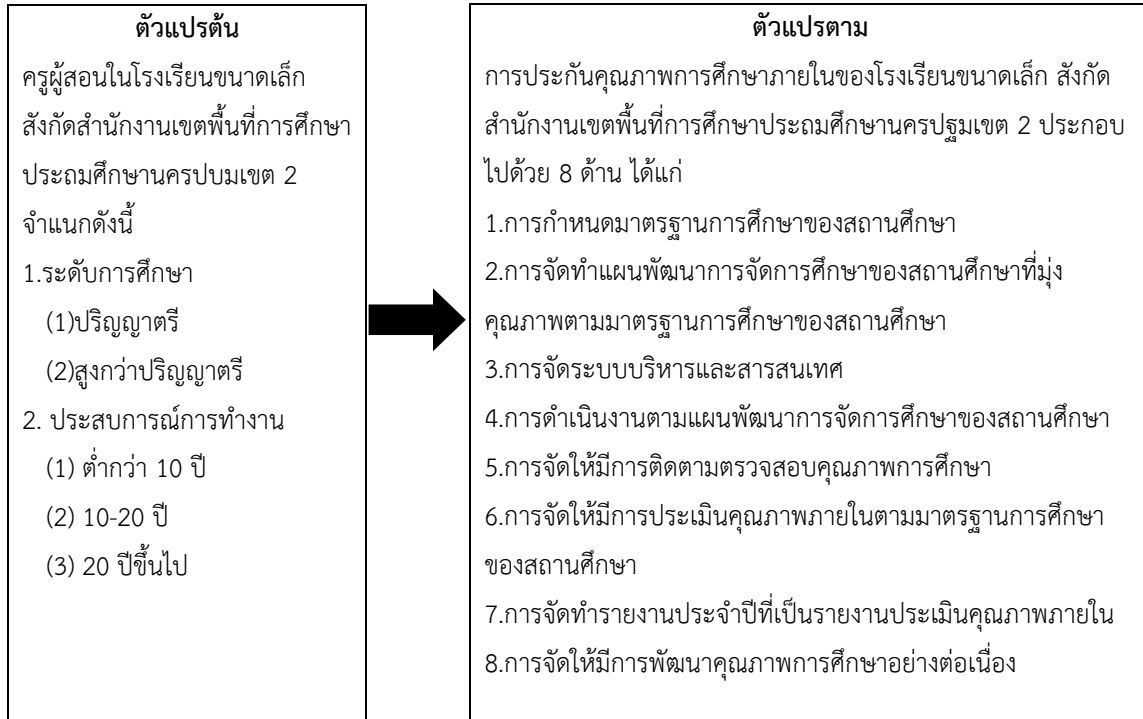
1. เพื่อศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามการประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพบว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาไม่ว่าขนาดโดยอ้อมมีความจำเป็นต้องมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีความเชื่อมั่นเชื่อถือได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2557) และจากหลักการและแนวคิดในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อันประกอบด้วย แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก ทำให้ทราบว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มี 3 ขั้นตอนคือ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ ทั้งนี้กฎกระทรวงได้กำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโดยการดำเนินการ 8 ประการ คือ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักทดสอบทางการศึกษา 2557) นอกจากนี้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในยังจำเป็นต้องจัดทำรายงานการประกันคุณภาพการศึกษาประจำปี เพื่อนำเสนอหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณภาพภายนอก ดังนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดทำรายงานการประเมินตนเองที่มีความลุ่มลึกสะท้อนภาพที่แท้จริงของสถานศึกษาในทุกองค์ประกอบคุณภาพ กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่าระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญมาก ในการสร้างความมั่นใจให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง พัฒนา ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนและเพื่อหน่วยงานต้นสังกัดจะสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการนิเทศ ติดตามและวางแผนการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจำนวน 8 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ดังนี้



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ประชากรในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 251 คนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นครูผู้สอนที่ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวน 155 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) เทียบตามสัดส่วนประชากรของแต่ละอำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยยึดหลักตามกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกัน คุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2552 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ .947 รวบรวมข้อมูลโดยการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 155 ฉบับ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นจึงทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และในกรณีที่พบความแตกต่างได้พิจารณาหาความแตกต่างโดยเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 1 นี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน

ด้านที่	การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของโรงเรียนขนาดเล็ก	การดำเนินงาน		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.74	0.27	มากที่สุด
2	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.30	0.31	มาก
3	การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ	4.69	0.55	มากที่สุด
4	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.46	0.31	มาก
5	การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.44	0.29	มาก
6	การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.81	0.43	มากที่สุด
7	การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน	4.71	0.54	มากที่สุด
8	การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.46	0.31	มาก
รวมเฉลี่ย		4.58	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.81) รองลงมาคือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (\bar{X} = 4.74) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (\bar{X} = 4.30)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เปรียบเทียบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามการประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2-3 นี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามการประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน ที่	การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับการศึกษา				t	Sig.
		ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า		สูงกว่า ปริญญาตรี			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.73	0.27	4.77	0.24	-0.701	0.484
2	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.30	0.30	4.27	0.33	0.516	0.606
3	การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ	4.69	0.54	4.68	0.61	0.034	0.973
4	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.45	0.32	4.50	0.31	-0.706	0.481
5	การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.47	0.28	4.33	0.29	2.744	0.007
6	การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา	4.75	0.48	4.46	0.62	-5.635	0.000 *
7	การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน	4.71	0.53	4.69	0.61	0.212	0.832
8	การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.32	4.49	0.31	-0.706	0.481
รวม		4.5	0.2	4.5	0.2	-0.524	0.601
		7	1	9	3		

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามการประเมินของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ที่	การประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.	คู่ที่ ต่างกัน
		ต่ำกว่า 10 ปี (1)		10 - 20 ปี (2)		20 ปี ขึ้นไป (3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	4.58	0.29	4.78	0.24	4.78	0.25	7.737	0.001	-
2	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการ ศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่ง คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา	4.33	0.23	4.29	0.32	4.28	0.34	0.278	0.758	-
3	การจัดระบบบริหารและ สารสนเทศ	4.78	0.50	4.64	0.57	4.76	0.56	1.072	0.345	-

4	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.28	0.34	4.52	0.28	4.46	0.32	7.755	0.001	-
5	การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.68	0.17	4.39	0.27	4.35	0.29	17.750	0.000*	(1),(2) (1),(3)
6	การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.39	0.62	4.89	0.33	5.00	0.00	25.150	0.000*	(1),(2) (1),(3)
7	การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน	4.85	0.43	4.64	0.57	4.76	0.56	2.000	0.139	-
8	การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.28	0.34	4.52	0.28	4.46	0.32	7.755	0.001	-
รวม		4.53	0.22	4.58	0.21	4.61	0.22	1.395	0.251	-

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันใน ด้านที่ 5 การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และด้านที่ 6 การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าไม่มีคู่ใดที่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

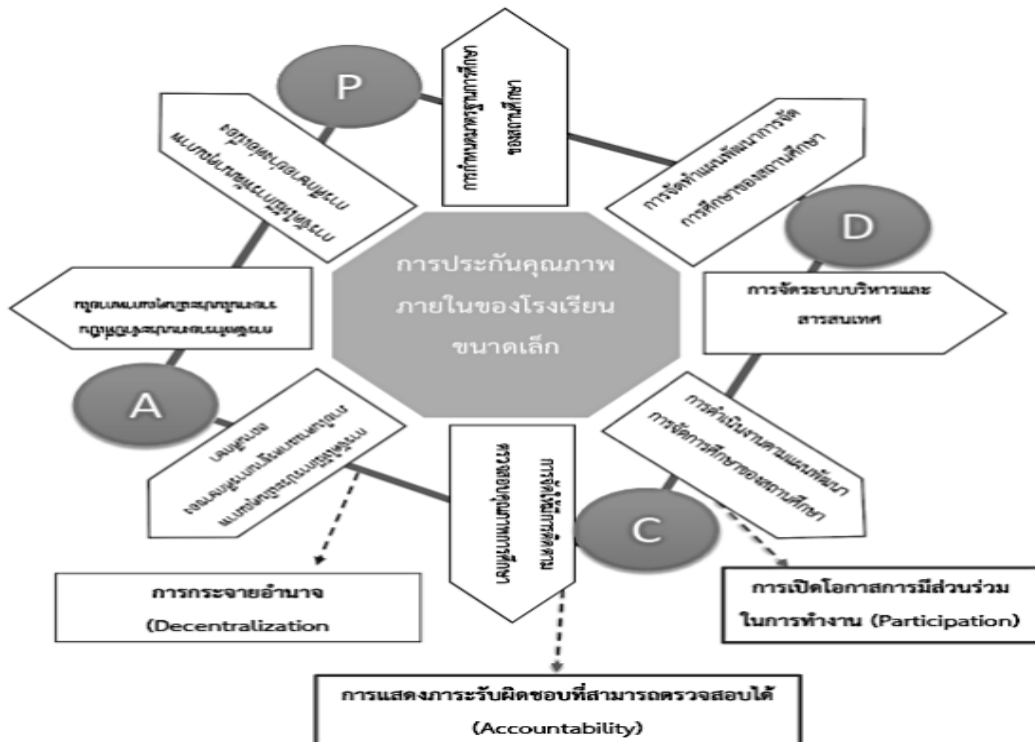
1. ผลการวิเคราะห์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวม ทั้ง 8 ด้าน พบว่ามีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนที่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่แต่ละตำแหน่งของคณะกรรมการประกันคุณภาพอย่างชัดเจนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ยึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการนิเทศ ติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาทุกขั้นตอนสอดคล้องกับองค์การ วงศ์เรื่อง (2555) ที่ศึกษาสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานาน เขต 2 พบว่าสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับสมหวัง อาลัยญาติ (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ดอเลาะ การี (2556) ที่ศึกษา

เรื่องสภาพการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยจำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับมุสลิม และสัน (2557) ที่ศึกษาเรื่องผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสตูลโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาและระดับสูงกว่าปริญญาตรีนั้น สามารถรับรู้ เข้าถึง ข้อมูลข่าวสารในการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานประกันคุณภาพทางการศึกษาไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีคุณภาพ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวาสนา ทวีกาญจน์ (2557) ที่ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปัตตานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรพินธุ์ นามบุญเรือง (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้รับการฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอ มีการขยายผลความรู้สู่เพื่อนครูในโรงเรียน รวมทั้งมีกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และนอกจากนี้ยังได้รับการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2. แสดงองค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แนวทางการดำเนินงาน การประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา 3) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ 8) การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยมีหลักการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษามี 3 ประการ คือ 1) การกระจายอำนาจ (Decentralization) 2) การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) 3) การแสดงภาระรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการประกันคุณภาพภายในด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ในการวางแผนการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

สรุป

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนที่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งของคณะกรรมการประกันคุณภาพอย่างชัดเจน มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกกิจกรรมและดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการนำแผนไปปฏิบัติเป็นรูปธรรม และยึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการนิเทศ ติดตาม การดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาทุกชั้นตอนและมีการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติตามแผนงานจึงทำให้มีผลการประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากครูผู้สอนทุกคนสามารถรับรู้ เข้าถึง ข้อมูลข่าวสารในการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาทำให้มีความรู้ความเข้าใจในในทิศทางเดียวกันอย่างมีคุณภาพและยังได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอ มีการขยายผลความรู้สู่เพื่อนครูในโรงเรียน รวมทั้งมีกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และ นิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการตามปกติของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการนิเทศติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผล และรายงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ระดับสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาสูงขึ้น

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการพัฒนามาตรฐานการศึกษาและการประเมินคุณภาพการศึกษาตามขนาดและบริบทของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบความเห็นที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในระดับมาก และพบว่าระดับการสีกาและประสพการณ์การทำงานไม่มีผลต่อความเห็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับโรงเรียนขนาดต่าง ๆ ได้ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นต่อไปนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน
2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กรพิษฐ์ นามบุญเรือง (2556). *การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4*. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ดอเลาะ การี (2556). *สภาพการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มุสลาม และสัน (2557). *การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสตูล*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วันทนา นื่อน้อย (2560). *การดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วาสนา ทวีกาญจน์ (2557). *การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สมหวัง อาลัยญาติ (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2557). *การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง
- องค์การ วงศ์เรือง (2553). *สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาน่าน เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- Krejcie, K.V. and Morgan, D.W. (1970) . *Determining Sample Size for Research Activities* . Educational and Psychological Measurement, (30), 607-6 0.
- Peter M. Blau; & W. Reichard Scotts. (1993). *Formae Organizatons*. San Francisco: Chandler Publishing

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี

LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE KANCHANABURI PROVINCE
OFFICE OF THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION

สัจฉายา บุตรเพชร

Sajchaya Bootpetch

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: thanatip.30@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี (จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 219 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางเครจซีและมอร์แกนได้จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะของผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและ (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อเทียบตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี

ABSTRACT

The purposes of this research were; (1) to study the leadership of school administrators under the Kanchanaburi Province Office of the Non-formal and Informal Education; and (2) to compare the leadership of school administrators under the Kanchanaburi Province Office of the Non-formal and Informal Education classified by age, educational background and experience.

This research was a survey research. The population consisted of 219 teachers and educational personnel of schools under the Non-Formal and Informal Education Promotion Office, Kanchanaburi Province. The sample was 120 teachers and personnel delenminded form Krejcie & Morgan's tables. The tools used in this research were 5-point estimation questionnaires. The stahstics used for data analysis were mean,

The results of the research were as follows: (1) leadership of school administrators under the Kanchanaburi Province Office of the Non-formal and Informal Education classified overall and aspect were at high level; and (2) comparison of the leadership of school administrators under the Kanchanaburi Province Office

of the Non-formal and Informal Education, classified by age, educational, background and experience. overall were not different in overall

Keywords: Leadership Administrators, Kanchanaburi Province Office of the Non-formal And Informal Education,

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามในทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะ นำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียม นานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) รวมถึงการพัฒนาประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นำ ประเทศต่างมุ่งพัฒนาไปสู่เศรษฐกิจและสังคมแห่งภูมิปัญญาการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุด การที่จะพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้นั้น จะต้องมีการนำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็น เครื่องมือเพื่อนำไปสู่การผลิต การเข้าถึง การแพร่กระจายความรู้ให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชน มีสิทธิได้เรียนรู้อย่างถูกต้องและเหมาะสมเท่าที่ควรจะได้รับ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มีการแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 รูปแบบ โดย หน้า 6 หมวด 3 ระบบการศึกษา มาตรา 15 กล่าวว่า การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งในส่วนของ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลจัดการศึกษาของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อจัดการศึกษาให้กับบุคคลที่พลาดโอกาสในการศึกษาในระบบของโรงเรียน และเป็นการส่งเสริมกระบวนการเรียนเรียนรู้ให้กับผู้ที่สนใจการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบที่ต้องการตามความเหมาะสม อีกทั้งยังมีการส่งเสริมอาชีพใหม่ และต่อยอดอาชีพเดิมที่มีอยู่ให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปก่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิตของคนในครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นหน่วยงานที่มีการจัดการศึกษาในรูปแบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยนั้น จึงทำให้การทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษานั้น ต้องมีการออกพื้นที่เพื่อทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน องค์กรส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนต่างๆ เป็นประจำ อีกทั้งในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนนั้น ยังมีการจัดการเรียนการสอนที่เข้าไปถึงกลุ่มเป้าหมายตามพื้นที่ความรับผิดชอบของครูผู้สอนคนนั้น ๆ เห็นได้ว่าการที่นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการสื่อสาร ระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการใช้ตลอดเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็ว และทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดและส่งเสริมสนับสนุน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นภาพรวมของการศึกษา ตลอดชีวิต โดยขณะนี้มีความสำคัญในการสร้างเครือข่ายศูนย์ดิจิทัลชุมชน เพื่อสร้างความพร้อม และความเข้มแข็งของชุมชนในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมดิจิทัล ภายใต้ นโยบายของรัฐในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล โดยกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ ICT ได้สนับสนุนงบประมาณดำเนินงาน เป็นเงินทั้งสิ้น 139 ล้านบาท เพื่อสร้างเครือข่ายศูนย์ดิจิทัลชุมชน ระดับตำบลทั่วประเทศ 7,424 แห่ง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้มีการพัฒนา

อย่างก้าวหน้าและสามารถนำมาใช้ในด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับบริบทในแต่ละด้านนั้นจึงการใช้งานผ่านช่องทาง การสื่อสาร ในระบบเครือข่าย ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเข้ามามีบทบาทมากในการบริหารงาน ในสถานศึกษา เพราะจะทำให้การปฏิบัติงาน ในทุกระดับบรรลุเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ของผู้บริหารที่วางนโยบายและแผนเอาไว้ เพื่อที่จะพัฒนาระบบงานให้มีความ ทันสมัยและรวดเร็ว โดยนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการ บริหารจัดการในด้านต่าง ๆ

นฤมล นามเอี่ยม (2560 : 30) กล่าวว่าภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุ เป้าหมายตามพระราชบัญญัติและตามนโยบายของรัฐ โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถทำให้นโยบายของรัฐ เล็งเห็นผลการปฏิบัติจริงเกิดขึ้น เน้นผู้บริหารเป็นสำคัญและปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานต่าง ๆ คือ การที่มี ผู้บริหารที่มีความสามารถในการที่จะขับเคลื่อนให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและ แนวทางการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาโดยสถานศึกษาจะได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการเอง ดังนั้นผู้ที่มิบทบาทที่สำคัญ ที่สุดคือ “ผู้บริหาร” ยิ่งในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวสำคัญและเป็นกลไก หลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะเป็นผู้นำนโยบาย แนวคิด การดำเนินงานและโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติผู้บริหาร ต้องไม่หยุดนิ่งต้องมีความเคลื่อนไหวและพัฒนานตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาส่งเสริมบุคลากรเปิดโอกาสให้มีอิสระใน การทำงานมากยิ่งขึ้น ไม่สกัดกั้นความคิดของครู ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหารและพฤติกรรม ภาวะผู้นำ เพื่อให้เป็นผู้นำของการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ แต่ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสรุปพบว่า บางส่วนน่าจะเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรและชุมชนเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การไม่ยอมรับพฤติกรรมบางประการเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ขาดการวางแผนงานที่ดี มอบหมายงานไม่ ชัดเจน ขาดการนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมินผล บุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาค่อนข้างน้อย ขาดการกระตุ้นที่จะช่วยให้ผู้ตามค้นพบความสามารถของตนเอง และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดใน การปฏิบัติงาน ตลอดทั้งขาดการกระจายอำนาจทางการบริหารอย่างทั่วถึง เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมที่ ก่อให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย

เบญจมาพร แก้วมณี (2563 : 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะ ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารจะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ครู ตระหนัก และเห็นความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน ร่วมกันวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างมุ่งมั่น สามารถที่จะ ร่วมกันปฏิบัติงานวิชาการทุกด้านได้อย่างมีคุณภาพ และเมื่อครูมีความสนใจในงานวิชาการมากขึ้นสนใจที่จะปฏิบัติ การสอนดีขึ้น มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานสอนให้ดียิ่งขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ ของนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนได้อีกด้วย

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี ด้วยเหตุเพราะภาวะผู้นำที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานยอมอุทิศตน เพื่อการปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกละและเจตคติที่ดีต่อการทำงานมีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงานและยอมอุทิศตน เพื่อความสำเร็จของงานส่งผลต่อคุณภาพและความก้าวหน้าของสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ด้านบุคลิกภาพ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เพื่อเป็น ข้อมูลในการแก้ปัญหาและพัฒนายกระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพต่อไป

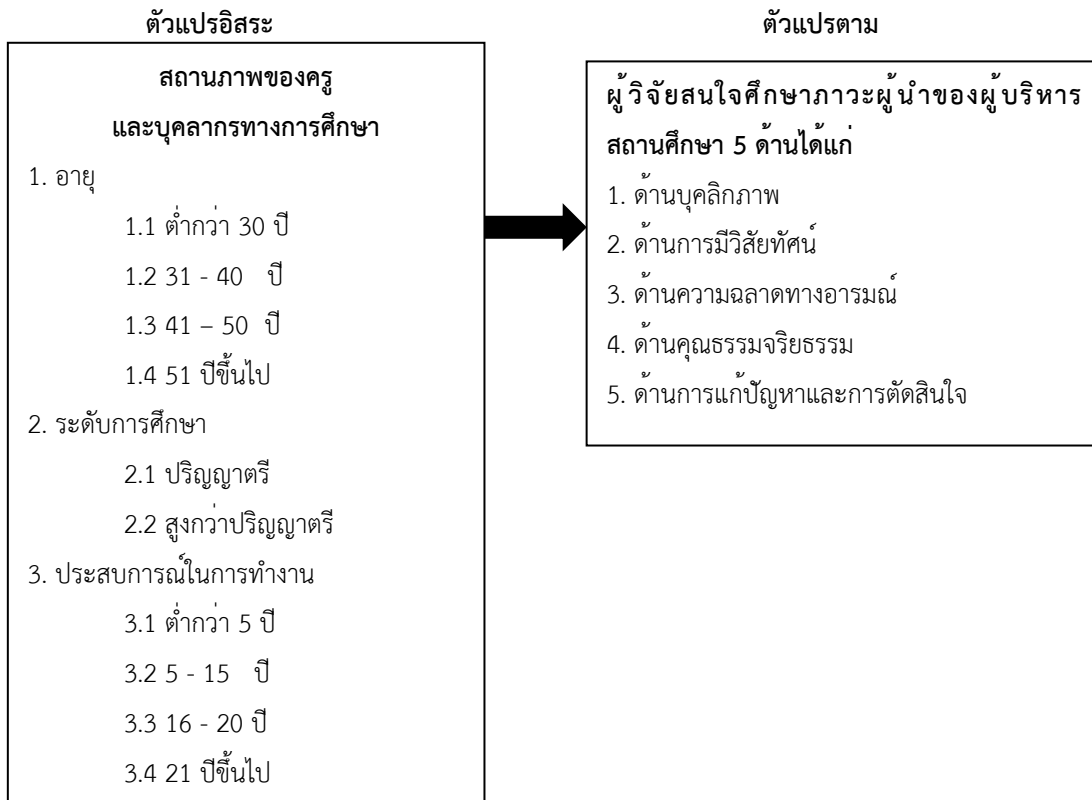
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี

2. ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

โดยศึกษาจากทฤษฎีศึกษาแนวคิดแนวคิดต่าง ๆ และผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรที่ใช้และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 13 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองกาญจนบุรี อำเภอด่านมะขามเตี้ย อำเภอทองผาภูมิ อำเภอท่าม่วง อำเภอท่ามะกา อำเภอไทรโยค อำเภอบ่อพลอย อำเภอพนมทวน อำเภอเลาขวัญ อำเภอศรีสวัสดิ์ อำเภอสังขละบุรี อำเภอหนองปรือ และอำเภอห้วยกระเจา จำนวน 219 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan 1970 ได้จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอนภายในสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ผ่านการตรวจสอบว่ามีความถูกต้องและมีความ

เชื่อมั่นเพียงพอสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรโดยใช้ t-test และ F-test เมื่อพบความแตกต่างทดสอบภายหลังรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามและรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	49	40.80
31 - 40 ปี	35	29.20
41 - 50 ปี	20	16.70
51 ปีขึ้นไป	16	13.30
รวม	120	100.00
วุฒิการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	99	82.50
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	21	17.50
รวม	120	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	42	35.00
5-15 ปี	48	40.00
16-20 ปี	11	9.20
21 ปีขึ้นไป	19	15.80
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมาอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 อยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 และน้อยที่สุด 51 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 รองลงมาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 21 คน เป็นร้อยละ 17.50 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 มีประสบการณ์มากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และระหว่าง 16-20 ปี น้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวม

พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านบุคลิกภาพ	3.75	0.47	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.56	0.48	มาก
3. ด้านความฉลาดทางอารมณ์	3.60	0.41	มาก
4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.84	0.34	มาก
5. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.66	0.46	มาก
รวม	3.67	0.40	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณธรรม จริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}= 3.84$, S.D = 0.34) รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}= 3.75$, S.D=0.47) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X}= 3.66$, S.D = 0.46) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{X}= 3.60$, S.D = 0.41) ส่วนด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X}= 3.56$, S.D = 0.48) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ที่เป็นเช่นนี้เพราะคุณธรรม จริยธรรม เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ผู้บริหารทุกคนต้องมีโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีพื้นฐานมาจากเป็นครูมาก่อนจึงเป็น ที่มีการครองตน ในด้านนี้ค่อนข้างชัดเจน ส่วนการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเป็นภาวะที่ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องเผชิญ จึงปรากฏพฤติกรรมด้านนี้ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกวียนทอง ต้นเชื้อ (2556: 10 - 11) ที่ได้ให้ข้อมูลว่าภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุสภาพชีวิตที่มีคุณค่าและแสดงออกในทางที่ดีงาม เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมซึ่งมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความมีน้ำใจ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน การอยู่อย่างพอเพียง ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความมีจิตสาธารณะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธาสินี แสงมุกดา (2556: 85) ที่ได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำที่ แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบที่สำคัญในด้านการตระหนักในตนเอง การมีกฎเกณฑ์ศีลธรรมของตนเอง ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ กระบวนการที่สมดุลและ การเรียนรู้จากอนาคต

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ด้านบุคลิกภาพ อยู่ระดับมาก โดยเฉพาะในประเด็นผู้บริหารมีสติปัญญา ความรู้ความสามารถเหมาะสมในการเป็นผู้นำมีการแสดงออก ให้เห็นถึงความตั้งใจในการทำงาน ทั้งนี้ เป็นเพราะคุณสมบัติและความตั้งใจในการทำงานเป็นบุคลิกภาพภายใน ซึ่งผู้บริหารทุกคนก่อนเข้ารับตำแหน่งได้รับการพัฒนาทั้งส่วนตัวและโดยองค์กรมาแล้ว ประกอบกับการบริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นการบริหาร

วิชาการสภาพผู้นำด้านนี้จึงต้องมีความชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาบุญทัน อภิปัญญา ไชยพันธ์ (2552:6-9) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสัมพันธ์ งานว่าประกอบด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญในการตัดสินใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นบากบั่น ไม่ยอมแพ้ และที่ถ้อยใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ก็เป็นไปในแนวทางเดียวกับการมีสติปัญญาความรู้ความสามารถและความตั้งใจในการทำงานนั่นเอง ในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูเรียนา บางปู (2557: 87) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและการจัดการความขัดแย้งในการพัฒนาชุมชนพบว่า การมีบุคลิกภาพที่ดีสามารถจัดการกับปัญหาของชุมชนในรูปแบบของ ขอความร่วมมือ และการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาชุมชนได้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประคอง บุญครอง (2558: 66) ซึ่งได้วิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพบว่าองค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลิกภาพ เช่นกัน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างการมีส่วนร่วม การสังคมและการสอนงาน และผลการวิจัยยังยืนยันว่าการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ต้องมีบุคลิกภาพดี ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารแบบ มีส่วนร่วมจากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่าภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ จะเป็นด้านแรกที่จะทำให้ผู้บริหารดำเนินการสู่ความสำเร็จในการบริหารองค์กร

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากในประเด็นการพัฒนางานให้ สอดคล้องกับนโยบาย ของต้นสังกัด ก้าววิเคราะห์ สภาพปัจจุบันเพื่อ กำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะโดยธรรมชาติของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีอยู่แล้ว จึงต้องยึดตามนโยบายของต้นสังกัดโดยเคร่งครัดนอกจากนี้สถานศึกษาต้องมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งต้องวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียนอยู่เสมอทำให้พฤติกรรม ภาวะผู้นำด้านนี้ จึงต้องชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองใบ สุดชาติ (2551 : 102) ซึ่งได้นำเสนอว่าวิสัยทัศน์ว่าความสำคัญต่อพัฒนาองค์กร อย่างยิ่งบุคลากรในองค์กร จะเป็นผู้ตามที่ดีตามผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ถูกต้องการมีวิสัยทัศน์ จะต้องเปรียบประดุจสะพานที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคตเข้ากันได้ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ปิยะวรรณ คิตโตธา (2561:147) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 เมื่อพิจารณาตามแบบภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 แสดงออกถึงการมีอิทธิพลต่อครูกระตุ้นให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้ผู้อื่นยอมรับปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง

4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ด้านความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก ในการนำหลักคิดสำคัญในการปฏิบัติงาน และสามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกได้ การมองโลกในแง่ดีจะทำให้ปัญหาทุกอย่างแก้ไขได้โดยใช้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในโอกาสต่อไปให้มีความระมัดระวังมากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่วนใหญ่เติบโตมาจากการเป็นครู และมีประสบการณ์ด้านการสอนและปฏิบัติหน้าที่ครูมาก่อน จึงเข้าใจงานครูเป็นอย่างดี เมื่อเกิดภาวะที่ต้องตัดสินใจและเกิดปัญหาจึงสามารถควบคุมอารมณ์ได้และเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ดี ซึ่งสอดคล้องกับหลักการที่ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2550: 30) ได้ให้ความเห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย ความสามารถในการควบคุมตนเองได้อย่างหนักแน่นคงเส้นคงวาไม่หวั่นไหวกับเรื่องราวต่างๆ โดยสามารถรู้อารมณ์ด้วยตนเอง สามารถบริหารอารมณ์ของตน สามารถทำให้ตนเองมีพลังใจสามารถเข้าถึงจิตใจคนอื่นและสามารถรักษาความสัมพันธ์กับคนอื่นได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mc Carthy (2009) ซึ่งได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งส่งอย่างสำคัญในความก้าวหน้าของสถานศึกษา รวมทั้งนี้ มานะจิต วรสุข (2562: 13 - 14) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

เป็นความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อบุคลากรทางการศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ ทักษะต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติ ภาระหน้าที่เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ ได้อย่างชัดเจน

5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ด้านจริยธรรม คุณธรรมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในประเด็นการ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตที่เป็นเช่นนี้เพราะระบบการบริหารสถานศึกษาปัจจุบันมีกลไกในการตรวจสอบสูงมากทั้งการประเมินคุณภายใน ภายนอกการตรวจสอบจากองค์กรภาครัฐต่างๆ ทำให้ผู้บริหารต้องระมัดระวัง และใช้ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นเกราะป้องกันพฤติกรรม ผู้นำด้านนี้ จึงมีความโดดเด่นเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของคิมคานอร์ม หูเต้ม (2562: 13) ได้สรุปว่าคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ และความอดทนอดกลั้น เวย์นทอง ต้นเชื้อ (2560 10 - 11) ได้อธิบายไว้ว่า หมายถึงคุณลักษณะการแสดงออกถึงผู้ประพฤติตนตรงตามความเป็นจริงทั้งกาย วาจา ใจ และยึดหลักความเป็นจริง ความถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการ กระทำผิด คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม จึงเป็นส่วนหนึ่งของ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและ (Ismail, I.B., 2014) ได้ทำงานวิจัยของ ริชวาน และคณะ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมความพึงพอใจในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรในภาคการศึกษาเอกชนของอิสลามาบัต ประเทศปากีสถาน พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมความพึงพอใจในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกนอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมจะทำให้ความพึงพอใจในองค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน

6) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ในประเด็นที่เพิกเฉยต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาเสมอ เพราะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา และในการตัดสินใจนั้นจำเป็นต้องเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดภายใต้ความเห็นพ้องและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกรองแก้ว อยู่สุข (2560: 147) ซึ่งได้ให้ความเห็นว่า การตัดสินใจเป็นการเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่ง หรือเลือกที่จะปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากหลาย ๆ ทางที่มีอยู่และทางเลือกนั้นย่อมได้รับการพิจารณา ถัดกัน แล้วว่าถูกต้องเหมาะสมหรือดีที่สุดตาม เป้าหมายขององค์กร

2. ในประเด็นที่มีเปรียบเทียบความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการบริหารในสถานศึกษาปัจจุบัน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งครูส่วนใหญ่ ต้องรับผิดชอบงานของสถานศึกษาในทุกะบบอยู่แล้ว การได้ทำงานกับผู้บริหารบ่อย ๆ ก็จะก่อให้เกิดความใกล้ชิด มองเห็นปัญหาและรับรู้ปัญหาได้ไม่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ใน

การทำงาน ภายใต้นโยบายและทิศทางการบริหารจัดการของสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายด้านการบริหารจัดการไว้ ว่าจะต้องบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลได้ระดับมาตรฐานสากล โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนได้ให้พัฒนาเต็มศักยภาพ ร่วมพัฒนาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจึงได้เรียนรู้การทำงาน และทำงานร่วมกับผู้บริหารอย่างใกล้ชิด ผลการดำเนินงานจึงไม่มีประเด็นที่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

1. ด้านวิจัยทัศน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารเป้าหมายให้ครูและบุคลากรได้รับทราบ ก่อนจะวางแผนและกำหนดภารกิจต่าง ๆ กระตุ้นให้บุคลากรทำหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และทำงาน

ตามบทบาทหน้าที่ของตัวเอง ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำหน้าที่อย่างสุดความสามารถ รวมทั้งให้กำลังใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีตลอดเวลา

2. การรับรู้ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาให้เป็นระเบียบ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีบทบาทในการพัฒนางานวิชาการ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจแก่บุคลากร ชื่นชม ยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่ประสบความสำเร็จ โดยการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ตามสื่อต่าง ๆ และให้บุคลากรที่ประสบความสำเร็จได้ขยายผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

3. แบบองค์กรรวม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านงาน วิชาการของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงานภายใน สถานศึกษา พัฒนาคู่มือความรู้ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และหมั่นสร้างขวัญกำลังใจ ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี

2. ควรศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเทียบกับระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาระดับอื่นๆ

3. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายกรณี ในสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2545). *คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- กันตยา เพิ่มผล. (2557). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน Efficiency development*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เกียรติศักดิ์ พันธธำเจียก. (2552). *การจัดการความรู้ในการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาลู่สังคม (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เกษม พงษ์เดช. (2558). *การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย. (2548). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิตติรัตน์ แหยมบุตดา. (2558). *การบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชฎารัตน์ สุขสีล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการจัดการความรู้กับผลการดำเนินงานผลิตภัณฑ์ผ้าไหมในเขตจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ. (2548). *การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: เอ็กเซอร์เน็ท.
- เดือนใจ รักขาพงศ์. (2551). *การพัฒนาแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทิริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). *การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาล นครสงขลา*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ทิพย์รัตน์ อติวัฒน์ชัย. (2550). *การจัดการความรู้ในวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2555). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ*. กรุงเทพฯ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา****MOTIVATION OPERATION OF TEACHER UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA**

นายอัจฉริยะ ทองพิมล

Mr. Atchariya Thongpimol

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: manvyfei@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1,459 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการเปิด ตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ABSTRACT

The purpose of this research were (1) to study the motivation operation of teacher under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya and (2) to compare the motivation operation, classified by degree in education and work experience.

This research was a survey research. The population was 1,459 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya. The sample research was 304 teachers obtaining by Simple Random Sampling referring to Krejcie & Morgan's table. The instrument for collecting

data was the 5 points rating scales questionnaire. The statistical analysis using in this research were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The result showed that the motivation operation of teacher under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya, overall was at high level; and the comparison of motivation operation of teacher under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya, classified by degree in education, overall had statistical difference at 0.05 significant level and when classified by work experience, overall and aspect were statistical difference at 0.05 significant level.

Keywords: Motivation Operation, Teacher, Secondary Educational Service Area Office 2 Phra Nakhon Si Ayutthaya

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขเจตนาธรมในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการและงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรงเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

เป้าหมายหลักของสถานศึกษา คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญ คือ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครูเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย (สนธยา บุตรวาระ, 2556)

ปัจจุบันมีทฤษฎีและกระบวนการที่สามารถนำมาใช้บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมากมาย ผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางให้บุคคลหรือคณะบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์กร ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารต้องมีทักษะการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีการตื่นตัว เกิดความ

พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความล่าช้า ไม่ตอบสนองงานนโยบายที่ได้รับ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน ซึ่งจะนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณาหาแนวทางในการเสริมแรงให้กับผู้บริหารโรงเรียน สำหรับใช้ในการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและจัดการโรงเรียนที่ดำเนินการอยู่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยได้สังเคราะห์ตัวแปรแต่ละด้านจากแนวคิดทฤษฎีของ Maslow (1970: 42), Herzberg (1968) และ Alderfer (1972: 507) ประกอบด้วย แรงจูงใจ 5 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.2 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.3 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1) วุฒิทางการศึกษา จำแนก ดังนี้
 1. ปริญญาตรี
 2. สูงกว่าปริญญาตรี
 - 2) ระยะเวลาการทำงาน จำแนก ดังนี้
 1. ต่ำกว่า 10 ปี
 2. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม ได้แก่
 1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 2. ด้านความรับผิดชอบ
 3. ด้านการยอมรับนับถือ

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

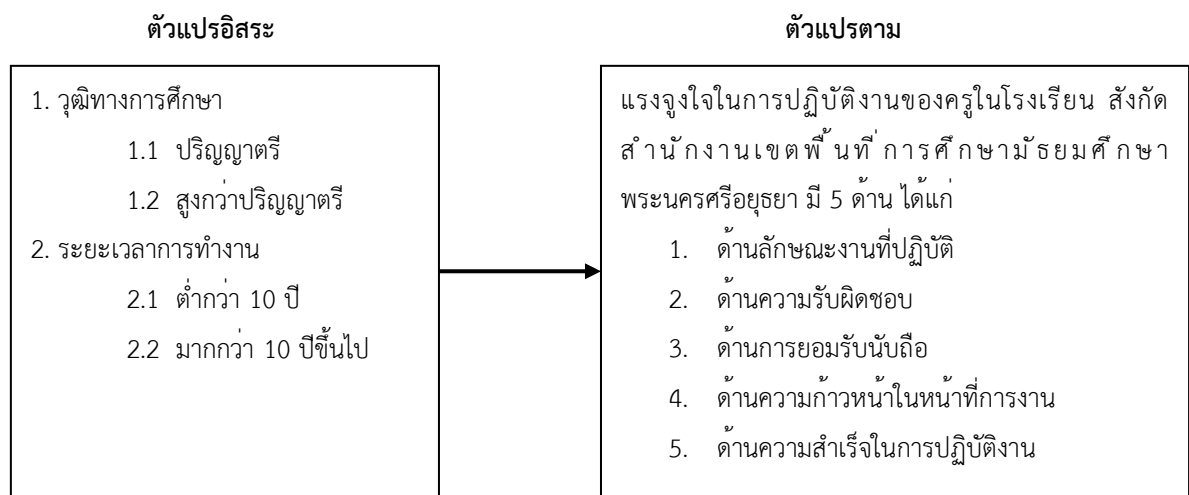
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,459 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 304 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้สังเคราะห์ตัวแปรแต่ละด้านจากแนวคิดทฤษฎีของ Maslow (1970), Herzberg (1968) และ Alderfer (1972) และจากงานวิจัยของ ลักษณ์ณี จำเริญประรัง (2556); ภัคศจี ปัญญาพิชน์ (2556); สุมนิษา สร้อยสน (2558); อริญญา วงศ์ใหญ่ (2558); โชติกา ระโส (2555); วรวิมล ทองเยี่ยม (2558); กมลวรรณ ยอดมาลี (2558); และรุ่งลววรรณ บำรุงศรี (2558) ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจ 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ 5) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ (อรสา เพชรนุ้ย: 2560)



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลในเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ต่างๆ เว็บไซต์ และการวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอขอคำแนะนำจาก อาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และแก้ไขเพื่อความถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาให้ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ดำเนินแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อสำหรับใช้เก็บข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 72.4) มากกว่า มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 27.6) และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 71.1) มากกว่ามีระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 28.9)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ศึกษาพระนครศรีอยุธยา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ (X_2) ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.75) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_5) ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 1.00) ด้านการยอมรับนับถือ (X_3) ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.99) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_1) ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 1.04) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_4) ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 1.16) ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 1.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ทำทลายการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) และ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสนใจและมีความถนัด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 1.14)

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.33) รองลงมา คือ ท่านตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49) และ ท่านสามารถตัดสินใจ และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 1.04)

ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานประสบปัญหาในการปฏิบัติงานมักขอคำปรึกษาแนะนำกับท่าน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับผลงานของท่าน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.96) และ ท่านได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายและร่วมแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 1.14)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 1.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 1.10) รองลงมา คือ ผู้บริหารไว้วางใจที่จะมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้กับท่านเสมอ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 1.10) และ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 1.33)

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจและยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 1.07) รองลงมา คือ ท่านรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 1.12) และท่านมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 1.00)

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแรงกระตุ้นให้ครูนั้นแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานด้านการสอนและงานพิเศษให้ครูได้ตรงกับความรู้ความสามารถครูจึงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ครูมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ จนเสร็จสิ้นภารกิจ ทันตามเวลาที่กำหนดและส่งผลให้งานที่ออกมามีคุณภาพ ดังที่ ผ่องศรี พันธนาสี (2555 : 16 – 17) กล่าวโดยสรุปว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจจะทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบถึงสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้อง เพื่อจะได้เลือกเทคนิคการจูงใจให้ถูกต้อง และเกิดประโยชน์สูงสุด ในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่นเดียวกับ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558 : 17) กล่าวโดยสรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกผลักดันหรือกระตุ้นให้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนตามความต้องการของแต่ละบุคคล โดยความเต็มใจ ซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดทิศทางและสามารถควบคุมการแสดงออกของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้ และเห็นว่าพฤติกรรมที่เกิดจากรางจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเพื่อมุ่งมั่น และนำไปสู่จุดหมายที่วางไว้อย่างชัดเจน เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นเสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้กับการปฏิบัติงาน มีความสุขกับงาน และมีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักศศิ ปัญญาพิชน (2556 : 52 - 53) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกลับคงปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณณี จำเริญทะรัง (2556 : 66 - 68) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความรับผิดชอบและความสำเร็จในหน้าที่การงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในลักษณะของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560 : 79) ได้การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาข้อมูลการเปรียบเทียบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญและความสามารถของครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีและอาจมีความเชื่อว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เป็นมีความรู้ความสามารถ และความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน สามารถรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ และได้รับการไว้วางใจให้มีส่วนร่วมให้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เป็นผลให้ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีส่วนเกี่ยวข้องของทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในทางที่ดี ครูได้นำความรู้ความสามารถจากการศึกษาต่อ มาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ดังที่ Gilmer (1971 : 279 - 283) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่เขานัดหรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน เพราะองค์ประกอบนี้มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติธิดา อ่อนคล้าย (2555 : 61) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมต่างกัน และด้านความต้องการสัมพันธ์และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญและมีความเชื่อมั่นของครูที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปมากกว่าครูที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เป็นเพราะครูที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป นั้นเป็นครูที่มีประสบการณ์ มีความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน เป็นที่ยอมรับนับถือในเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และสามารถรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญได้ เป็นผลให้ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีส่วนเกี่ยวข้องของทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในทางที่ดี ครูที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปได้นำความรู้ ความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน ประสบการณ์ทำงาน มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความยอมรับนับถือ จึงทำให้ครูที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาภาศ สมัครการ, (2554)

ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนะทางดังนี้

1. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล และมอบหมายงานอย่างเป็นระบบมีแผนงานและการจัดบุคลากรรับผิดชอบงานในหน้าที่นั้น ๆ ให้บุคลากรต่างรับรู้ และเข้าใจในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย อันจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความรู้ความสามารถของตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ และการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ภายใต้การควบคุมดูแลที่ไม่เข้มงวดจนเกินไป ให้ครูได้แสดงศักยภาพในตนเองออกมา โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน และโรงเรียนต่อไป
3. ผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานของครู โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการวางแผน การวางเป้าหมาย และร่วมกันกำหนดนโยบายและทิศทางการทำงาน รวมถึงการแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาเมื่อเกิดขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้เกิดการยอมรับนับถือกับเพื่อนร่วมงาน
4. ผู้บริหารควรสนับสนุน และส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา เป็นการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับนักเรียน และเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูที่ต้องการจะพัฒนาตนเองตามสายงานและวิชาชีพของตน
5. ผู้บริหารควรตระหนักและเห็นถึงความสำคัญ ความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรแต่ละคน โดยมีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของบุคลากร รวมถึงให้การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านั้น ได้เกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดผลดีต่อบุคคลและโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤติญา อ่อนคล้าย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติมา เทวเรศ. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แก้วตา เข้มแข็ง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา Theory and Practice in Education Institution (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ : บুদ্ধ พอยท์.
- ชนันดา โตใหญ่ดี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชั้นัญญาช ปิ่นทองคำ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชติกา ไร่โส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดารณี พานทอง พาลุสุข. (2552). *ทฤษฎีการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นริศ สังสนา. (2558). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นัญจรค์ เฉลิมพงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิลวรรณ โยชนะนัง. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสัทธิบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชนภา หวังหุ่นกลาง. (2552). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 5 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.

- บงกชธร เพิกนิล. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสหทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชนชลบุรี เขต 3.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัวสี ศรีอ่อน. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประยูร มาแสง. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ผลามาศ สมัครการ. (2554). **แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 04 (2) สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่
การศึกษาหนองจอก กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผ่องศรี พันธนาสี. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- พรรณนิภา พระพล. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พลอยปลั่ง ธนกิตต์กรณแก้ว. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ประถมศึกษาอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.**
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พินิจ เมฆสุวรรณ. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์
เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิชญ์ พงษ์. (2552). **วิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ด้านสุทธการพิมพ์.
- ภักดิ์จี ปัญญาพิชน. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.**
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี : มนตรี.
- มัทนา วัจนอมศักดิ์. (2550). **รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.** ปรชญาดุสิต มหาวิทยาลัยการบริห
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติภรณ์ จงวิศาล. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รำพึง ศุภราสี. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมศึกษาพัทยา) จังหวัดชลบุรี.**
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งลารวรรณ บำรุงศรี. (2558). **การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ลักขมณี จำแทนประรัง. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรวิมล ทองเยี่ยม. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ หินขาว. (2552). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไล สิงห์ทอง. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด บางโม. (2551). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมุท ข่านานู. (2554). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง : พี เอส การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (2564). *แผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565*. พระนครศรีอยุธยา : สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.
- สิริปัญญา ศรีนอก. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุพานี สุภูษฎวานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมัธนา สร้อยสน. (2558). *การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ้านโป่งจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรสา เพชรนุ้ย (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- อริญญา วงศ์ใหญ่. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่*. รายงานการวิจัยวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- Addison, Rosemary. (2004). *A Study of the Motivation and De - Motivation of Teachers in Primary Schools at the Beginning of the 21st Century*. United kingdom:England Ed. D., (United Kingdom) Open University.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence,relatedness and Growth : Human Needs in Organizational Settings*. New York : Free.

- Anantha Raj, A. & Huam Hon Tat. (2013). *A Study of the Motivation and De – Motivation of Teachers in Primary Schools at the Beginning of the 21st Century*. United kingdom: England Ed. D., (United Kingdom) Open University.
- Best, J. W. (1993). *Research in Education*. Boston : Allyn and Bacon.
- Brown, Heath. (2005). *Personnel Practices in U. S. Charter Schools : Extrinsic Incentives and Teacher Motivation. [Online]*. Available:<http://proquest.umi.com> [2016, April 10].
- Cooper, C. L and author. (2001). *Organizational Stress : A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Thousand Oaks : Sage.
- Gilmer. B. V. 1971. *Industrail Psychology*. New York : McGraw – Hill.
- Herzberg, F.B., Mausner & Snyderman. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons.
- Herzberg, F. F. (1968). *Work and the Nature of Man*. New York : World.
- Kelly, Heneman and J. Milanowski. (2002). *Teacher Motivation and School – Based Performance Award*. Education Administration Quarterly.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Murray, E. J. (1961). *Motivation and Emotion*. Englewood Cliffs : Prentice – Hall.
- Rendos, Michael S. (2005). *Perceptions of Teachers and Administrators of Factors that Motivate Teachers to Actively Engage in Professional Development*. Doctor of Education Pennsylvania : Pennsylvania of University.
- Vroom, V. H. (1970). *Management of Behavioral and Motivation*. Baltimore : Penguin.
- Wagner, D. B. (2006). *Motivation and Professional Growth in Early Childhood Teacher*. Ph.D. Disscrtation. University of Rochester.
- Webster, L. E. (2006). *Teacher Motivation to Implement an Education : Teacher Efficacy, Task Value, and Perception of Administrative Support*. Ed.D. Dissertation, University of Southern California.
- Wright, B. E. (2001). *Work Motivation : A Study of the Motivational Context in Publie Sector Organizations. Thesis (Ph.D.)*. New York : The University of New York at Ibanay : Astract Available title : DAO Accessed August 2.

**การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**

**ADMINISTRATION BY GOOD GOVERNANCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE PHRA NAKHON SRI AYUTTHAYA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

ชนิภา เกษประทุม

Chanipha Ketprathum

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail : chnpfern@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 1,972 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยกำหนดสัดส่วนตามขนาดสถานศึกษาและทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้ครูผู้สอนจำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เมื่อจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the administration with good governance of school administrators under Phra Nakhon Sri Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 and (2) to compare the administration with good governance of school administrators under Phra Nakhon Sri Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1, classified by age, education and work experience. This research was a survey research. The population was the teachers in school, totaling 1,972. The sample, totaling 322, obtained via the stratified random sampling technique by school size and

determined proportion and simple random sampling. The statistics used for analyzing data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

Major findings: (1) the administration with good governance of school administrators under Phra Nakhon Sri Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1, as whole and as an individual aspect were at the high level; and (2) the comparison between administration with good governance of school administrators, classified by age, education, and work experience, overall were no different.

Keywords: Administration with Good Governance, School Administrators, Phra Nakhon Sri Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็วเป็นโลกไร้พรมแดน การศึกษาเป็นเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมในวันพรุ่งนี้ถูกกำหนดโดยทักษะและความรู้ที่ต้องการในปัจจุบัน ดังนั้นการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะจากกระบวนการที่คนแบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนการที่คนใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ท้าทาย และซับซ้อนเป็นการศึกษาที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ เช่น การวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมการสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557: 1) ซึ่งนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา ในมาตรา 80 (3) ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 การจัดการศึกษาของประเทศ นับเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือหรือกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคคลในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิต การพัฒนาศักยภาพและความสามารถที่จะดำรงชีพ และประกอบอาชีพได้อย่างเป็นสุข สามารถรวมเป็นพลังสร้างสรรค์ในการพัฒนาประเทศได้ ดังนั้นการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคคลในสังคมเป็นอย่างดี การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้จากข้อกำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2561 ที่ให้ประชาชนมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาพยากลำบากต้องได้รับสิทธิและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดไว้ในหมวด 5 มาตรา 39 ว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 :17) ทั้งนี้ก็เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว เป็นอิสระและสามารถบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ได้กำหนดและส่งเสริมการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทยให้เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการประเทศ เนื่องจากการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาพบว่ามี การบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและ

การให้บริหารของท้องถิ่นยังขาดประสิทธิภาพและความโปร่งใส กระบวนการที่เปิดให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการใช้งบประมาณยังไม่เพียงพอ ระบบและกระบวนการยุติธรรมไม่สามารถอำนวยความสะดวกและเป็นธรรม รวมทั้งการขาดธรรมาภิบาลในสังคมไทยทำให้การทุจริตประพฤติมิชอบยังเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ (สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 129)

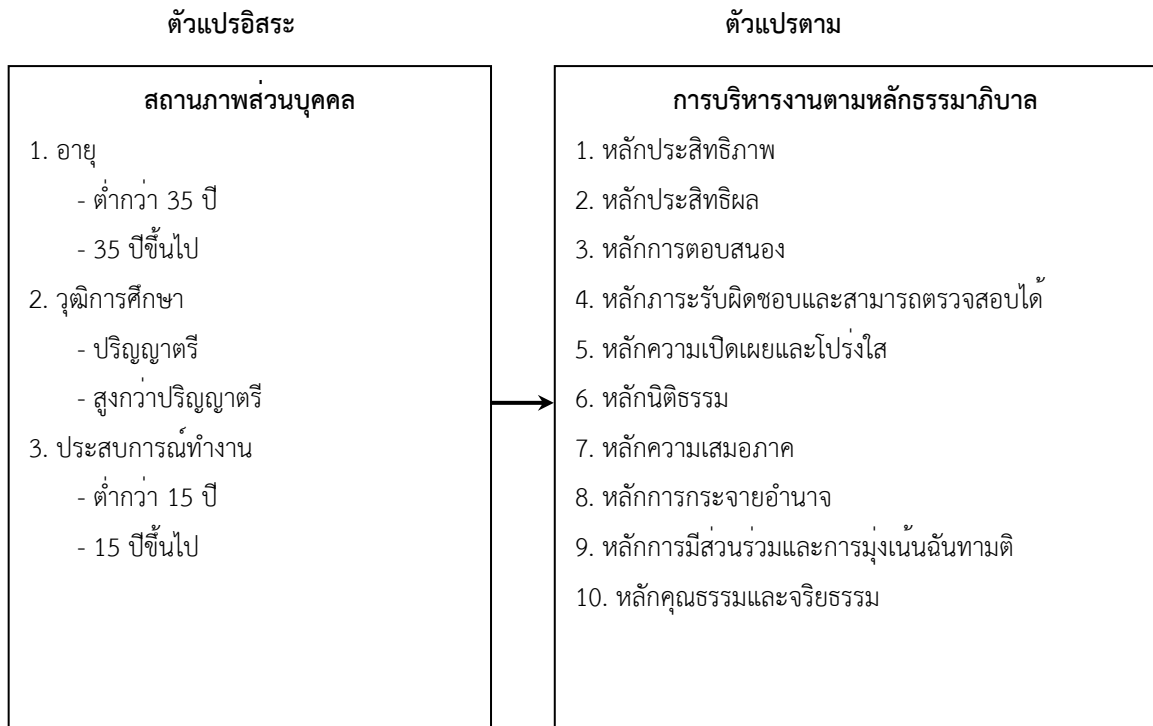
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดมีการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน รวมถึงยังส่งเสริมให้สถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ทุกขั้นตอน ซึ่งปัจจุบันพบว่ายังพบปัญหาที่เกิดจากการบริหารที่ผิดพลาดซึ่งไม่ก่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา ส่งผลต่อการปฏิบัติราชการทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบกับยังพบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาในเรื่องคุณธรรม ความรับผิดชอบ ขาดการมีส่วนร่วมและการบริหารงานที่ไม่โปร่งใส ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้อาจส่งผลเสียต่อการบริหารสถานศึกษา และส่งผลต่อภาพลักษณ์และความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา รวมถึงส่งผลทำให้คุณภาพการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายการประกันคุณภาพการศึกษาที่ตั้งไว้ ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา รวมทั้งนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เมื่อจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งนำแนวคิดการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลมาจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ (กพร.) พ.ศ. 2555 ซึ่งประกอบด้วย 10 หลัก ได้แก่ 1) หลักประสิทธิภาพ 2) หลักประสิทธิผล 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถตรวจสอบได้ 5) หลักความเปิดเผยและโปร่งใส 6) หลักนิติธรรม 7) หลักความเสมอภาค 8) หลักการกระจายอำนาจ 9) หลักการมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นตามมติ และ 10) หลักคุณธรรมและจริยธรรม ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,972 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สัดส่วนขนาดของโรงเรียน และทำการสุ่มอย่างง่ายจนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

ได้แก่ 1) แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตลอดจน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงคกับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติเพื่อหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที (t- test)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ รองลงมาคือ หลักนิติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หลักคุณธรรมและจริยธรรม

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า

2.1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีการประเมินต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีการประเมินต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการประเมินต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ รองลงมาคือ หลักนิติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หลักคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติงาน และ

การตัดสินใจในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมเสนอปัญหาและแนวทางที่สำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของครูผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเพื่อนำความคิดเห็นมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งมีการแบ่งโครงสร้างการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรต่าง ๆ อย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการทำงานของบุคลากรทุกคนโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคเป็นหลัก ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้ รวมทั้งเคารพและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลต่างๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ จึงส่งผลให้ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพรรณ พึ่งดวง (2560) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรม กับหลักความเสมอภาค ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก คือ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ หลักการตอบสนอง รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยปรัชญา คล้ายชุ่มและคณะ (2562) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการกระจายอำนาจ หลักมุ่งเน้นฉันทามติ รองลงมาคือด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักความโปร่งใส

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบตามอายุ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้มีการมอบหมายภาระงานและความรับผิดชอบ โดยเปิดโอกาสให้ครูในช่วงอายุต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการกระจายอำนาจการบริหารไปยังส่วนงานต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ประกอบกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้กำหนดให้ผู้บริหารคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานในทุกขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกัน ประกอบกับปัจจุบันการเท่าเทียมกันด้านสิทธิ เสรีภาพ และศักยภาพในการปฏิบัติของบุคคลที่มีอายุที่ต่างกันมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น ซึ่งการมอบหมายงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจึงไม่ได้คำนึงถึงตัวแปรด้านอายุ แต่ผู้บริหารจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลมากกว่าโดยจะมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้งานนั้นเกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาโดยไม่แบ่งแยกช่วงอายุ จึงส่งผลให้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสา ใจภักดิ์ (2559) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลตลุกคู อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอุทัยธานี ตามการรับรู้ของประชาชน พบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมีชัย ศรีคุณ (2560) ได้ทำการศึกษา

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย พบว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต่างยึดถือปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้มีการมอบนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลและมีการอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูทุกระดับไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีได้รับทราบแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และมีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส ดังนั้นวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันจึงไม่มีผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย นิลประดับ (2559) ซึ่งได้ทำการศึกษากิจการการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลวรรณ บุญเจริญ (2560) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีการดูแลเอาใจใส่ รวมถึงการให้ความสำคัญ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะครูทุกคนเพื่อนำมาประยุกต์หรือปรับใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ยังมีการแบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถและความถนัดตามแต่ละสายงานของบุคคล โดยไม่ได้คำนึงถึงประสบการณ์ทำงานเป็นหลักกว่าคนที่มีความรู้ความสามารถต้องมีภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบมากกว่า จึงส่งผลให้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ จันทรพิชญ์ (2562) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ มีภูมิ (2564) ได้ทำการศึกษากิจการการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. หลักประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สั้นลงและกระชับ รวมถึงยกเลิกวิธีการและขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและล้าสมัย เพื่อให้การบริหารเกิดความรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. หลักประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ในการบริหารและจัดการสถานศึกษาอย่างชัดเจนเป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษารวมทั้งควรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารและจัดการภายในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด
3. หลักการตอบสนอง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการให้เป็นไปตามความคาดหวังของผู้รับบริการให้ครอบคลุมทุกภาพส่วนไม่เลือกปฏิบัติเพียงคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริหารแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ
4. หลักการรับฟังความคิดเห็นและสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเคารพและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน รวมทั้งควรมุ่งมั่น เอาใจใส่และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้รวดเร็วที่สุดเพื่อป้องกันปัญหาลุกลามและกลับมาเกิดขึ้นซ้ำอีก
5. หลักความเปิดเผยและความโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู และผู้ปกครองร่วมตรวจสอบเกี่ยวกับการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างและการบริหารจัดการการเงินของสถานศึกษาเพื่อความโปร่งใส ยุติธรรม
6. หลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยประพฤติตนอยู่ในระเบียบ ข้อบังคับและไม่เลือกปฏิบัติเพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตน โดยจะต้องคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาเป็นหลัก
7. หลักความเสมอภาค ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และตัดสินผลการดำเนินงานอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมกันและเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง รวมถึงชุมชนเข้าถึงการรับบริการของโรงเรียนเพื่อสร้างความเท่าเทียมและเสมอภาคในการให้บริการแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา
8. หลักการกระจายอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งโครงสร้างการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรต่างๆ อย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรแต่ละคนดึงความสามารถและศักยภาพของตนเองออกมาใช้ในการพัฒนาให้มากที่สุด
9. หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ดำเนินการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมเสนอปัญหาและแนวทางที่สำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา
10. หลักคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้พัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรภายในองค์กร โดยการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีความรับผิดชอบผลจากการดำเนินงานหรือจากการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กมลพันธุ์ พึ่งดวง. (2560). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรวรรณ มีภูมิ. (2564). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาบตรัง เขต 2*. วารสารการประชุมหาดีใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13. 1865-1879.
- ธวัชชัย นิลประดับ. (2559). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์. 11(1), 115-124.
- นิตา ใจภักดี. (2559). *การบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลลูกดู อำเภอดุสิต จังหวัดอุทัยธานี ตามการรับรู้ของประชาชน*. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปรัชญา คล้ายชุ่ม. (2562). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 7(2), 156-165.
- พิมลวรรณ บุญเจริญ. (2560). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนในอำเภอดุสิตบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- มีชัย ศรีคุณ. (2563). *การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่างของประเทศไทย*. วารสารเกษมบัณฑิต. 21(1), 44-55.
- สุทธิพงษ์ จันทร์เพ็ญ. (2562). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช: วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.