การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

KNOWLEDGE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AT DHARAVATI GROUP UNDER BANGKOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กมลรักษ์ พิมพ์เพ็ชร
Kamonrak Pimpetch
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Educational Administration Branch, Education Faculty, Bangkokthonburi, University
e-mail: jantnla@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครูผู้สอน เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร จำนวน 1,043 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นี้ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียน กลุ่มทราวดี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 280 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย วิธีดำเนินการวิจัย 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

ผลการวิจัยพบว่า (1) การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มทราวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study knowledge management of school administrators, at Dharavati group under Bangkok Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare knowledge management of school administrators, at Dharavati group under Bangkok Primary Educational Service Area Office 1, classified by education levels and working experiences.

Research methodology was a survey research. The population, included 1,043 teachers, and the sample was 280 teachers. The research process consisted of 4 steps as follows: (1) studying related research; (2) creating instruments; (3) collecting data; and (4) analyzing the data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

Major findings: (1) knowledge management of school administrators, at Dharavati group under Bangkok Primary Educational Service Area Office 1, overall and each aspect, were at the high level; and (2) comparison of knowledge management of school administrators, at Dharavati group under Bangkok Primary Educational Service Area Office 1, classified by education levels and working experiences, overall were not different

Keywords: Knowledge management, School administrators, Dharavati group under Bangkok Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดความหมาย ของการศึกษาไว้ ตามมาตรา 4 ว่า “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากสภาวะแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต นอกจากนั้น ยังได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่รวมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น คุณสมบัติของมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนและการตอบสนองเพื่อความอยู่รอด โดยมนุษย์มีความสามารถพิเศษ ในการเรียนรู้ พัฒนาและเป็นไปอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ซึ่งส่งผลทั้งเชิงบวกและเชิงลบให้กับสังคมมนุษย์ที่ยังคงยึดติดกับอำนาจ จึงก่อให้เกิดการแข่งขันกันขึ้น มีการชิงความได้เปรียบโดยใช้ “ความรู้” ที่เหนือกว่าเป็นฐานพลังในการแข่งขัน องค์การชั้นนำหน่วยงานจึงเห็นความจำเป็นของการจัดการองค์ความรู้ (อพชนี เย็นสวัสดิ์, 2555:1)

การพัฒนาความรู้หรือการจัดการความรู้ในระดับประเทศไทย ได้มีการสร้างเสริมโดยกำหนดไว้ในมาตราที่ 11 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ การจัดการความรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการในโรงเรียนประการหนึ่ง ที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาคนในองค์กรให้มีศักยภาพ มีความรู้และมีปัญญาที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต อันเป็นหนทางนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการทำงานขององค์กรให้สูงขึ้น การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างมากที่สุด เพื่อพัฒนาให้สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุก ให้เป็นองค์กร และบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพราะมีความเชื่อว่า หากจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องมีการสร้างคนก่อนที่จะสร้างงาน การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องมีความรู้ มีความเข้าใจ และรู้จักเลือกแนวทางในการบริหารงานที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ใช้รูปแบบการจัดการที่เป็นระบบ เพื่อนำความรู้เหล่านั้นมาถ่ายทอด และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความรู้ ทักษะ และมีความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด การบริหารความรู้หรือการจัดการความรู้ (Knowledge management) เรียกย่อว่า “KM” โดยวิจารณ์ พานิช (2546:203-216) กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้แบบใหม่ที่เรียนจากการปฏิบัติเป็นตัวนำไม่ใช่แค่เรียนจากครูหรือตำรา แต่เน้นที่การเรียนรู้แบบการปฏิบัติ ซึ่งทำให้เกิดประสบการณ์และเน้นความรู้ที่เป็นความรู้ในคนที่เรียกกันว่าความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) ส่วนความรู้ที่ได้จากเอกสารตำราต่าง ๆ นั้นเรียกว่า ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) เป็นความรู้ที่ค้นหาได้จากสาธารณะทั่วไป ทำให้หน่วยงานมักเกิดการละเลยความรู้ที่อยู่ในคนจึงเป็นเรื่องที่ต้องมีการจัดการความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคนให้ออกมา เพื่อให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาระบบการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพหลักการสำคัญในการจัดความจัดการความรู้คือการสร้างและนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ดังนั้นในการจัดการความรู้จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาอีกประการหนึ่ง ในการจัดหาเครื่องมือและการสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อผลักดันองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดการความรู้และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2558:7-19)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญ เอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการที่องค์กรหรือสถานศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยการจัดการความรู้และกระบวนการ การจัดการความรู้ ประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การบ่งชี้ความรู้ เช่น การพิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไรบ้าง ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด และอยู่ที่ใคร 2) การสร้างและการแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกันและปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ 5) การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้สามารถเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board, บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สามารถทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น 7) การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548:4–6) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษาดังกล่าว ได้แนวทางในการบริหารการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังต้องการทราบถึงการจัดการความรู้ของกลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ว่ามีการจัดการความรู้อย่างไร ทั้งนี้เพื่อที่จะนำผลวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาด้านการจัดการความรู้ และยังสามารถสนับสนุนให้ครู บุคลากร นักเรียน ได้เข้าถึงความรู้ที่ถูกต้อง ชัดเจน และนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

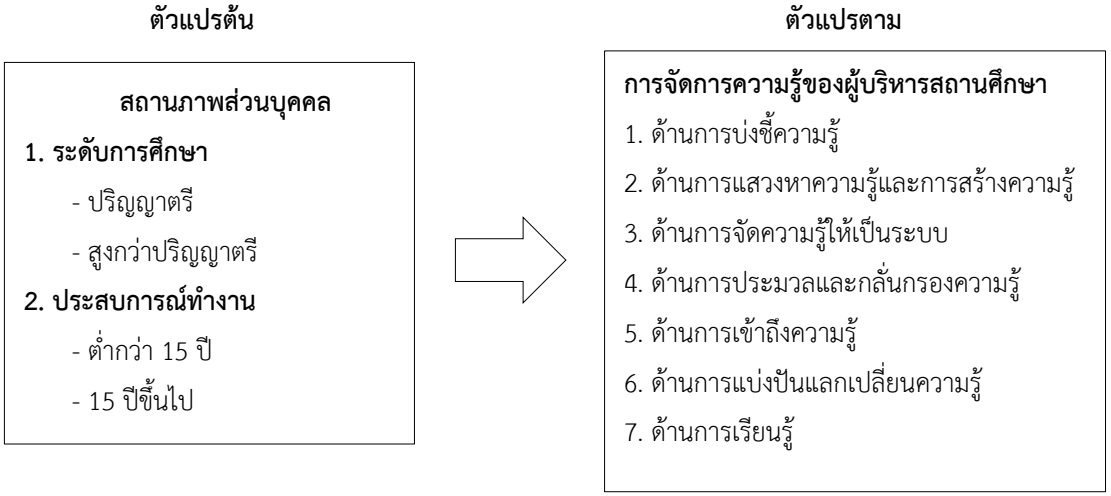
การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครูผู้สอน เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามแนวความคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548:4-6) ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบ่งชี้ความรู้ 2) ด้านการแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้ 3) ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) ด้านการเข้าถึงความรู้ 6) ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7) ด้านการเรียนรู้ ดังแผนภาพ ที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียน กลุ่มทราวดี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,043 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียน กลุ่มทราวดี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง

สำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียน กลุ่มทราวดี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check List) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อใช้ประเมินเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบ่งชี้ความรู้ 5 ข้อ ด้านการแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้ 5 ข้อ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ 5 ข้อ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5 ข้อ ด้านการเข้าถึงความรู้ 5 ข้อ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 5 ข้อ ด้านการเรียนรู้ 5 ข้อ รวม 35 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง	มีการจัดการความรู้ในระดับมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	มีการจัดการความรู้ในระดับมาก
ระดับ	3	หมายถึง	มีการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	มีการจัดการความรู้ระดับน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	มีการจัดการความรู้ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดแนวคิดการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

3. สร้างแบบสอบถาม โดยใช้การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบ่งชี้ความรู้ 2) ด้านการแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้ 3) ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) ด้านการเข้าถึงความรู้ 6) ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7) ด้านการเรียนรู้ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) ทุกข้อมีค่าเท่ากับ 0.67 – 1.00 ซึ่งรายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. นายสมชาย การภักดี	ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
2. ดร.วิภา ทองหงำ	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ
3. นางนฤมล มหาโพด	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Conbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของ กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม Google form ให้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียน กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยกำหนดเวลาในการส่งคืนภายใน 15 วัน

3. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน และได้รับกลับคืนมา จำนวน 280 ฉบับ

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับนำแบบสอบถาม มาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อตามที่กำหนด และนำแบบสอบถามทั้งหมด คำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามการวิจัยครบถ้วนเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและจัดระบบข้อมูล แล้วทำการคำนวณค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามลำดับดังนี้

ข้อมูลตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

ข้อมูลตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อมูลตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Sample t-test

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สูตรที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

6.1.1 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC)

6.1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบราค (Cronbach)

6.2 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบรรยายข้อมูลจากการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติเชิงอนุมานหรือสถิติทดสอบสมมติฐาน (Inferential Statistic) ได้แก่

6.3.1 การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Sample t-test

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

1. การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ส่วนรายข้อในแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านการบ่งชี้ความรู้ พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะการวางขอบเขตของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตามลำดับ

1.2 ด้านการแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้ พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้แสวงหาความรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง และที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สร้างสื่อนวัตกรรมทางเทคโนโลยีในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้แสวงหาความรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

1.3 ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดรูปแบบการจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการจัดเก็บความรู้ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยการจัดเก็บความรู้ ตามลำดับ

1.4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาทบทวนความถูกต้องความเหมาะสมของชุดความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย ตามลำดับ

1.5 ด้านการเข้าถึงความรู้ พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ บอร์ด

ประชาสัมพันธ์ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการเผยแพร่ความรู้ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการกระจายความรู้เพื่อให้ผู้อื่นได้ใช้ประโยชน์ ตามลำดับ

1.6 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการแบ่งปันความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายการจัดทำโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะแนวทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการแบ่งปันความรู้ ตามลำดับ

1.7 ด้านการเรียนรู้ พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการปรับปรุงองค์กร ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ประเมินการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่เหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

การวิจัยการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการคิดวางแผนงาน รวมถึงกำหนดความรู้ที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งยังได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้ร่วมกันส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะต่าง

ๆ โดยมีผู้บริหารคอยสนับสนุน อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำความรู้ความสามารถของตนเอง ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ถ่ายทอดให้ผู้เรียนอย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถ เพื่อให้การทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี สกลเศรษฐ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ผลจากการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาอภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการบ่งชี้ความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความรู้ของสถานศึกษาร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายของโรงเรียน เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาแต่ละระดับชั้น เพื่อนำมากำหนดความรู้ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นในการเรียนการสอน เตรียมแผนการจัดการความรู้ เพื่อรองรับนโยบายจากหน่วยงานเบื้องบน มีการนำบุคลากรไปศึกษาดูงานด้านการจัดการความรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภามาส นิโกรธา (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.2 ด้านการแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองตลอดเวลา มีการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการทำระบบสารสนเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากภายนอก ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการรวบรวมความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ บุคลากรได้ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นเพื่อเป็นโอกาสสำหรับการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ภายในสถานศึกษา โดยการเข้าร่วมกิจกรรมสร้างความรู้ที่สถานศึกษากำหนดหรือที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น เข้าร่วมการประชุมสัมมนา การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา โคตะวงศ์ และ นิมิตร มั่งมีทรัพย (2562) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

1.3 ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในรูปแบบต่าง ๆ จัดทำ Website ของสถานศึกษาและมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน จัดทำเอกสารความรู้ หลักวิธีการ และกระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงข้อมูล และแนวทางปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งมีการทำแฟ้มผลงาน และจัดทำเอกสารประกอบการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐปาลิน นิลเป็ง, วริศา วรวงศ์, เขมิกา สิริโรจน์พร, สุพัตรา สินธุบัว และ อุไรวรรณ ทวยจันทร์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

1.4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประมวลความรู้ของสถานศึกษาในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย ด้วยการจัดทำรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ใช้ภาษาเดียวกันทั้งองค์กร เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ที่สำคัญต้องมีการปรับปรุงศัพท์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีการเรียบเรียง ตัด

ต่อ และปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดี ครบถ้วน แม่นยำ และทันสมัย รวมทั้งสามารถค้นหาและเปิดใช้ได้อย่างสะดวก ครบถ้วน สอดคล้องและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไอลดา สุขสี (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ในโรงเรียนป่าไม้อุทิศ 15 (บ้านม่วงเฒ่า)

1.5 ด้านการเข้าถึงความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บอร์ดประชาสัมพันธ์ ส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ แจ้งข่าวสารต่าง ๆ หรือข้อมูลความรู้ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูลความรู้ และสามารถเข้าถึงความรู้ได้ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันท์ธิตา มุขวิลัย (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการจัดการความรู้และการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

1.6 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาวิชาชีพทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมอบรม สัมมนาที่สถานศึกษาจัดขึ้น และส่งเสริมให้เข้าร่วมการอบรม สัมมนาจากหน่วยงานภายนอก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น การเขียนบทความเผยแพร่ทางวิชาการ วารสาร สร้างบรรยากาศของการเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ไม่มีการแบ่งเจ้านายหรือลูกน้อง เพื่อให้การแบ่งปันความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นไปด้วยความราบรื่น มีความสุข และประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกร เชื้อปุย (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแบบกระบวนการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชน : กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชนเพาะปลูกบุก ในเขตพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย

1.7 ด้านการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมนำเสนอความรู้ในโอกาสต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการ การประชุมสัมมนาหรือการนำเสนอผลงาน รวมทั้งเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น วารสาร เว็บไซต์ จดหมายข่าว เป็นต้น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำความรู้ความสามารถของตนเองไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ถ่ายทอดให้ผู้เรียนอย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถ เพื่อให้การทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา ประศาสตร์ศิลป์ และ อดุลย์ วังศรีคูณ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ด้านการบ่งชี้ความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะส่งเสริมสนับสนุนให้ครู นำความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษามาบ่งชี้ในการดำเนินงาน โดยกำหนดขอบเขตของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา มีการชี้แนะการวางขอบเขตของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรค้นหาความรู้ ภายในสถานศึกษา มีการโดยชี้แนะขอบเขตในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

2. ด้านการแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะส่งเสริม สนับสนุนให้มีการกำหนดรูปแบบความรู้ใหม่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้นำความรู้ใหม่ จากภายนอกสถานศึกษามาใช้ในการจัดการ

เรียนการสอน โดยส่งเสริมการแสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และได้มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ได้แสวงหาความรู้ร่วมกัน

3. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในรูปแบบต่าง ๆ โดยผู้บริหารเป็นผู้นำในการหาแนวทางในการจัดเก็บความรู้ และมีการชี้แนะแนวทางในการจัดเก็บความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ สะดวกต่อการค้นหาข้อมูล ส่งเสริมให้มีการกำหนดรูปแบบ โดยการให้จัดทำข้อมูลส่วนตัวโดยการทำเป็นแฟ้มพัฒนางานการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงความรู้ที่สถานศึกษาจัดเก็บไว้

4. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการโดยกำหนดรูปแบบและภาษาที่เข้าใจได้ง่ายในสถานศึกษา โดยกำหนดรูปแบบ ของการตรวจสอบ ยกเลิก ชุดความรู้เก่า มีการชี้แนะแนวทาง และทบทวนความถูกต้องเหมาะสมของความรู้ ส่งเสริมในด้านประมวลความรู้ และสังเคราะห์ความรู้

5. ด้านการเข้าถึงความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะส่งเสริมสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาใช้วิธีในการจัดเก็บความรู้และกระจายความรู้อย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารควรมีการชี้แนะวิธีการการสนับสนุนให้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างง่ายและสะดวก ส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีมาช่วยเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ

6. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายในสถานศึกษาและจากหน่วยงานภายนอก โดยผู้บริหารเป็นผู้นำในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยกำหนดนโยบายการจัดทำโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันในสถานศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงานภายนอก และส่งเสริมการสร้างบรรยากาศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

7. ด้านการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะส่งเสริมให้ครูกำหนดรูปแบบของการเพิ่มพูนองค์ความรู้ในสถานศึกษา กำหนดรูปแบบที่สำคัญในการจัดการความรู้ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในสถานศึกษา และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในด้านอื่น ๆ

2. ควรศึกษาความต้องการในการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

3. ควรให้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทราวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

เอกสารอ้างอิง

ฉันท์ธิตา มุขวิลัย. (2561). **การจัดการความรู้และการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : กระทรวงอุตสาหกรรม.

ณัฐกร เชื้อปุย. (2565). **ตัวแบบกระบวนการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชน:กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชนเพาะปลูกในเขตพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย.** สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐปาลิน นิลเป็ง, วริศา วรวงศ์, เขมิกา สิริโรจน์พร, สุพัตรา สินธุบัว และ อุไรวรรณ ทวยจันทร์. (2563). การใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ.

นริศรา ประศาสตร์ศิลป์ และ อดุลย์ วังศรีคูณ. (2565). การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา **สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

วิจารณ์ พานิช. (2546). **การจัดการความรู้เพื่อคุณภาพที่สมดุล.** กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

สมชาย นำประเสริฐชัย. (2558). **การจัดการความรู้.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

อพชนี เย็นสวัสดิ์. (2555). **การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สาวิตรี สกลเศรษฐ. (2561). **การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุพัตรา โคตะวงศ์ และ นิมิตร มั่งมีทรัพย. (2562). **การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2 (2), กรกฎาคม – ธันวาคม 2562.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). **คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

อาภามาส นิโกรธา. (2561). **การจัดการความรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไอลดา สุขสี. (2563). **แนวทางการจัดการความรู้ในโรงเรียนป่าไม้อุทิศ 15 (บ้านม่วงเฒ่า).** ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

Research Title: APPLICATION TO BRAHMAVIHARA DHAMMA FOR PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS AT KANDONG GROUP UNDER BURIRUM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

นางสาวกาญจนา ชูชัย
Kanjana Choochai
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University
E-mail: fan_choochai@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูในสถานศึกษาอำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน161 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 118 คน วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำวิชาการ ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the academic leadership in the 21st century of school administrators in Khwaosirin District under Surin Primary Educational Service Office Area 1; and (2) to compare the academic leadership in the 21st century of school administrators in Khwaosirin District under Surin Primary Educational Service Office Area 1, according to teacher evaluation, classified by educational level and teaching experience

Research methodlogy was a survey research. The population was 161 teachers in Khwaosirin District under Surin Primary Educational Service Office Area 1. The Sample was 118 teachers obtained by stratified random sampling technique. There were four steps of the reserch procedure: (1) reviews related literature: (2) constructing reserch instruments: (3) collecting data: and (4) analysis the data.The instrument for collecting data was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of research were as following; (1) the academic leadership in the 21st century of school administrators in Khwaosirin District under Surin Primary Educational Service Office Area 1; overall ad each aspect were at high level; and (2) compare the academic leadership in the 21st century of school administrators in Khwaosirin District under Surin Primary Educational Service Office Area 1, according to teacher evaluation, classified by educational level and teaching experience, overall ad each aspect were not different.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำในศตวรรษที่ 21:ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ท้าทายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร อีกทั้งยังทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญ 1. การทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (To Make the Change) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาจากการแข่งขันที่ไร้พรมแดน 2. ผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Leadership to Change Intervention) ของแผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม โดยอาจจะกระทำอย่างรวดเร็วหรือกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป (พรชัย เจดามาน, 2563:1-3)

การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งการบริหารงานวิชาการปัจจุบันมีความสำคัญปัจจุบันงานวิชาการจะเป็นตัวกำกับความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ทักษะและความสามารถในด้านการบริหารทุกฝ่ายโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลัก ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนเมื่อใดที่โรงเรียนดำเนินการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทิศทางที่ดีขึ้น และเพื่อใช้เป็นสารสนเทศสำคัญในการนำไปกำหนดแนวทางการบริหารงานวิชาการและพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งงานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาส่วนงานด้านอื่นๆเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น ผู้บริหารการศึกษาทุกคนควรจะรับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่งคือการให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการโดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอนงานวิชาการและเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น (ข้อมูลฝ่ายทะเบียน : งานสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2565:1-5)

จากเหตุผลดังกล่าว ในฐานะผู้วิจัยเป็นครูซึ่งปฏิบัติการสอนอยู่อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

สถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางของการบริหารให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มีการพัฒนางานให้ดีมากขึ้น งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาเพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการแนะแนว ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

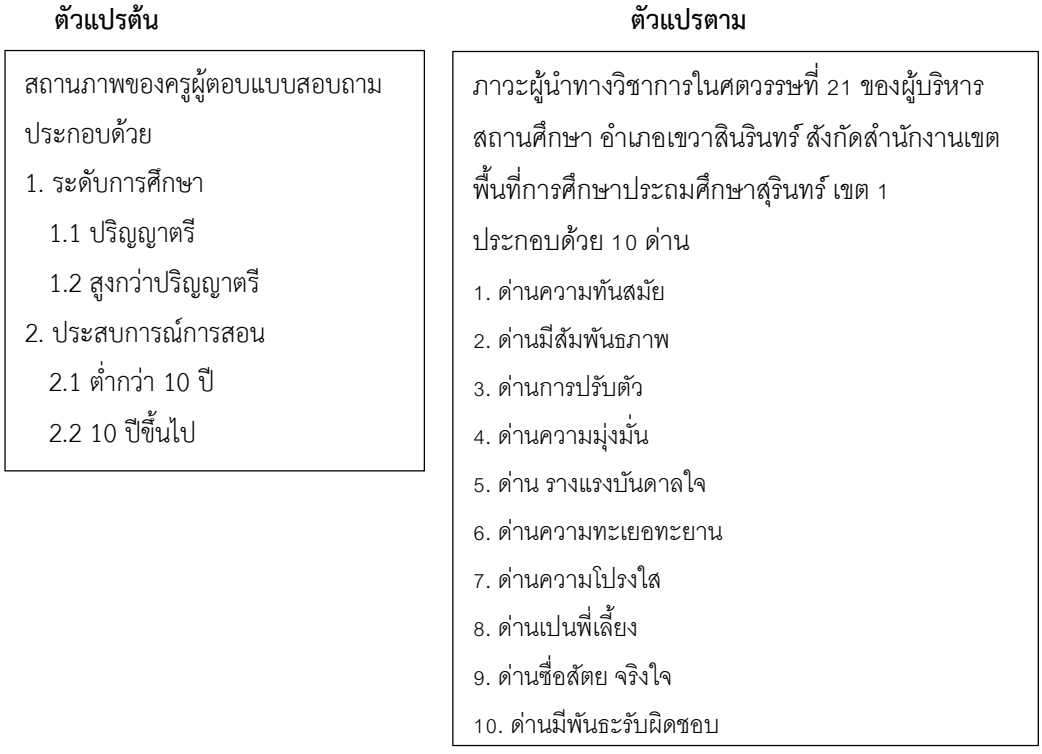
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตามแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2556:48-49) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวมรวบข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนอำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งหมด 22 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 161 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนอำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie & Morgen (1970:608-610) จำนวน 118 คน โดยทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เทียบตามสัดส่วนประชากร และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือแล้ว โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตามแนวคิด จำนวน 10 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความทันสมัย
2.2 ด้านมีสัมพันธภาพ
2.3 ด้านการปรับตัว
2.4 ด้านความมุ่งมั่น
2.5 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ
2.6 ด้านความทะเยอทะยาน
2.7 ด้านความโปร่งใส
2.8 ด้านเป็นพี่เลี้ยง
2.9 ด้านซื่อสัตย์ จริงใจ
2.10 ด้านมีพันธะรับผิดชอบ

ตรวจลักษณะแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์ของเรนซิส ลิเคิร์ท (Rensis Likert:1993) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2555:123) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยเสนอให้คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ

3. สร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยกำหนดประเด็นและรายการเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม นำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์ข้อคำถามเพื่อเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญต่อไป

4. นำร่างแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถาม โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน คือ

1. นายศุภชัย ทองนำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแสรออ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2. นางวนิดา สุขยา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

3. นางสาวนรัชนี ชูชัย ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

5. โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าตามวิธีการของครอนบาร์ค (Cronbach, 1974) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

6. นำไปจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ ครูในโรงเรียนอำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 118 ฉบับ

3. และเก็บข้อมูลกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องให้ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยใช้สถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม คือค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ใช้ IOC (Index of Item Objective Congruence)

การหาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาร์ค (Cronbach:1974)

สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล

ความถี่ (Frequency)

ร้อยละ (Percentage)

ค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าที (t – test แบบ Independent)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน (n=118)

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	เฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความทันสมัย	4.26	0.66	มาก
2.	ด้านมีสัมพันธภาพ	4.28	0.63	มาก
3.	ด้านการปรับตัว	4.26	0.64	มาก
4.	ด้านความมุ่งมั่น	4.28	0.65	มาก
5.	ด้านสร้างแรงบันดาลใจ	4.28	0.67	มาก
6.	ด้านความทะเยอทะยาน	4.32	0.63	มาก
7.	ด้านความโปร่งใส	4.32	0.63	มาก
8.	ด้านเป็นพี่เลี้ยง	4.29	0.65	มาก
9.	ด้านซื่อสัตย์ จริงใจ	4.35	0.64	มาก
10.	ด้านมีพันธะรับผิดชอบ	4.35	0.65	มาก
รวม		4.30	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวาษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก (= 4.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านซื่อสัตย์ จริงใจ และด้านมีพันธะรับผิดชอบ (= 4.35) รองลงมา ด้านความทะเยอทะยาน และด้านความโปร่งใส (= 4.32) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความทันสมัย และการปรับตัว (= 4.26) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน (n=118)

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	P
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
			S.D.		S.D.		
1.	ด้านความทันสมัย	4.31	0.62	4.37	0.63	1.054	0.322
2.	ด้านมีสัมพันธภาพ	4.25	0.64	4.30	0.65	1.032	0.323
3.	ด้านการปรับตัว	4.28	0.65	4.43	0.55	1.245	0.365
4.	ด้านความมุ่งมั่น	4.33	0.69	4.41	0.56	1.034	0.352
5.	ด้านสร้างแรงบันดาลใจ	4.19	0.62	4.42	0.56	1.035	0.321
6.	ด้านความทะเยอทะยาน	4.41	0.64	4.43	0.60	1.034	0.315
7.	ด้านความโปร่งใส	4.24	0.58	4.28	0.64	1.032	0.323
8.	ด้านเป็นพี่เลี้ยง	4.30	0.63	4.42	0.56	1.046	0.343
9.	ด้านซื่อสัตย์ จริงใจ	4.28	0.66	4.41	0.56	1.025	0.324
10.	ด้านมีพันธะรับผิดชอบ	4.32	0.63	4.35	0.62	1.024	0.342
รวม		4.29	0.64	4.38	0.59	1.056	0.333

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนโดยรวมและรายด้าน (n=118)

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การสอน				t	P
		น้อยกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
			S.D.		S.D.		
1.	ด้านความทันสมัย	4.33	0.64	4.37	0.63	1.022	0.313
2.	ด้านมีสัมพันธภาพ	4.29	0.70	4.30	0.65	1.021	0.326
3.	ด้านการปรับตัว	4.27	0.31	4.43	0.55	1.037	0.354
4.	ด้านความมุ่งมั่น	4.24	0.62	4.41	0.56	1.034	0.354
5.	ด้านสร้างแรงบันดาลใจ	4.22	0.64	4.42	0.56	1.023	0.344
6.	ด้านความทะเยอทะยาน	4.21	0.86	4.40	0.64	1.055	0.342
7.	ด้านความโปร่งใส	4.31	0.65	4.41	0.65	2.045	0.325
8.	ด้านเป็นพี่เลี้ยง	4.19	0.55	4.42	0.66	1.042	0.342
9.	ด้านซื่อสัตย์ จริงใจ	4.24	0.58	4.40	0.64	1.026	0.335
10.	ด้านมีพันธะรับผิดชอบ	4.20	0.54	4.42	0.66	1.025	0.362
รวม		4.25	0.61	4.40	0.62	1.033	0.340

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

มีบางประเด็นที่ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวาษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านซื่อสัตย์ จริงใจ และด้านมีพันธะรับผิดชอบ รองลงมา ด้านความทะเยอทะยาน และด้านความโปร่งใส และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความทันสมัย และการปรับตัว ตามลำดับ

ผลการวิจัยได้พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจาก ด้านซื่อสัตย์ จริงใจ (Honesty) หมายถึง ไม่โกหกหลอกลวง ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำในการครองตน ให้มีความประพฤติปฏิบัติตนดี มีความรู้ ความสามารถเข้าใจเหตุการณ์ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทนอดกลั้น มีเหตุมีผล มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี และด้านมีสัมพันธภาพ (Relationships) หมายถึง สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน จะทำให้เกิดความรัก ความนับถือ ความร่วมมือ และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มนุษย์ไม่สามารถที่จะอยู่ โดดเดี่ยวตามลำพังได้ จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม จึงต้องมีการติดต่อสัมพันธภาพที่ดี กับบุคคลอื่นจะทำให้การติดต่อ และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้ด้วยดี ทำให้มีความสุขใน การดำเนินชีวิตที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิโรจน์ สารรัตนะ (2556:48-49) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว

2. ด้านมีสัมพันธภาพ (Relationships) สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน จะทำให้เกิดความรัก ความนับถือ ความร่วมมือ และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มนุษย์ไม่สามารถที่จะอยู่ โดดเดี่ยวตามลำพังได้ จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม จึงต้องมีการติดต่อสัมพันธภาพที่ดี กับบุคคลอื่นจะทำให้การติดต่อ และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้ด้วยดี ทำให้มีความสุขใน การดำเนินชีวิตที่สุด

3. ด้านการปรับตัว (Adaptability) ตอบสนองความไม่แน่นอนได้รวดเร็ว สามารถปรับตัวได้ ในสถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยไอเดียและนวัตกรรมที่สดใหม่ ยังคงมีสมาธิกับเป้าหมาย และพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่พร้อมปรับเปลี่ยนตัวเองจะรู้สึกท้าทายเมื่อเกิดเหตุการณ์ เปลี่ยนแปลงขึ้น

4. ด้านความมุ่งมั่น (Assertiveness) เข้าใจความขัดแย้ง จัดการด้วยสมอง มั่นใจในตัวเอง กล้าคิด กล้าทำ เด็ดเดี่ยว แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องอ่อนน้อมถ่อมตัวไม่ก้าวร้าว และคำนึงถึงความรู้สึกคนอื่น

5. ด้านสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ไม่บังคับแต่จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจที่จะทำงานที่ยิ่งใหญ่ ในชีวิตนั้นประกอบด้วยอย่างน้อย 2 แรง คือ 1) แรงผลักดัน (Drive) ทำงานในกรณีของ “Stephen Hawking” เป็นแรงผลักที่มาจากความกลัวตายและยังไม่อยากตาย ทำให้เกิดเป็นความกร้าวแกร่ง (Aggressive Drive) ที่จะสู้กับความตายโดยทำกิจกรรมให้เต็มที่ดีกว่าอยู่เพื่อรอความตาย 2) มีแรงจูงใจ (Motivation) ให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความรัก และความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ หรือ รู้สึกว่าตัวเองมีค่ามากขึ้นเมื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และอาจนึกไปถึงสิ่งดี ๆ ที่จะได้รับในอนาคตด้วย

6. ด้านความทะเยอทะยาน (Aspiration) มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับงาน ที่ตนเองทำ

7. ด้านความโปร่งใส (Transparency) ความโปร่งใสเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ ความถูกต้อง และช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งผู้ปฏิบัติร่วมกันในองค์กรเดียวกัน

8. ด้านเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าผู้สอน พี่เลี้ยงที่ดีจะต้องเต็มใจสอนสิ่งที่รู้และ เต็มใจที่จะพัฒนาน้องเลี้ยง (mentee) อย่างเต็มที่ ให้คำปรึกษาและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องตลอดจน กล้าที่จะให้ feedback ที่ตรงไปตรงมาอย่างจริงใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9. ด้านซื่อสัตย์ จริงใจ (Honesty) ไม่โกหกหลอกลวง ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำในการครองตน ให้มีความประพฤติปฏิบัติตนดี มีความรู้ ความสามารถเข้าใจเหตุการณ์ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทนอดกลั้น มีเหตุมีผล มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี

10. ด้านมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) คำนึงถึงคำสัญญา คำนึงถึงความสำเร็จหรือความ ล้มเหลว ปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านความทันสมัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ คำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน คือผู้เรียน และให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านมีสัมพันธภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ครูจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับรายวิชาที่สอน และจัดสรรงบประมาณในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน

3. ด้านการปรับตัว ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหาร คณะครูพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อเปลี่ยนกระบวนทัศน์แนวคิดใหม่ๆ ดังนั้นผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำ แสดงวิสัยทัศน์ให้ครูเห็น เกิดความเชื่อมั่น ความศรัทธาในตัวผู้บริหารในการเปลี่ยนกระบวนทัศน์แนวคิดใหม่ๆ

4. ด้านความมุ่งมั่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารต้องปรับตัวมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ดังนั้นผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครู แสดงการมีสัมมาคารวะ และความอ่อนน้อมถ่อมตน

5. ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างความรู้สึกให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นคุณค่าของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานของโรงเรียนให้ครูได้เห็น เกิดความเชื่อมั้น ความศรัทธา

6. ด้านความทะเยอทะยาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารสร้างความมั่นใจในตนเองในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารต้องทุ่มเท เสียสละเวลาส่วนตน กระทำตนให้เป็นตัวอย่างให้ครูเห็นในความตั้งใจในการบริหารงานของโรงเรียนอย่างจริงใจ

7. ด้านความโปร่งใส ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เกิดผลดีในองค์กรหรือสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารต้องทำงานในการบริหารด้วยความจริงใจ

8. ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านเป็นพี่เลี้ยง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำในเรื่องของงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในเรื่องของงานวิชาการ ในเรื่องของหลักสูตรอย่างถ่องแท้และสามารถอธิบายให้ครูฟังและเกิดความเข้าใจ

9. ด้านซื่อสัตย์ จริงใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นคนดี ดังนั้นผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคณะครู

10. ด้านมีพันธะรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้กับครูทุกคนในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ในการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานของโรงเรียนเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

ข้อมูลบุคลากร. (2565). ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนในอำเภอเขวาสินรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. เอกสารถ่ายสำเนา.

ปวีณา บุทธิจักร. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ผ่องพรรณ พลราช. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรพรรณ พลราช. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พรทิพย์ ศิริภัทราชัย. (2556). STEM Education กับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21. วารสาร

ลลิตา ทิพย์มาศ. (2564). อิทธิพลภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วรางคณา ทองนพคุณ. (2559) ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทายในอนาคต 21st Century Skills : The Challenges Ahead. (ออนไลน์) แหล่งที่มา : http://www.education.pkur.ac.th.

วรารัก เฉลิมพันธุศักดิ์. (2559). แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต (Global Trends) ที่อาจส่งผลกระทบต่อประเทศไทยและความเป็นไปในสังคมไทย. โครงการวิจัยเบื้องต้นเสนอต่อสถาบันคลังปัญญาด้านยุทธศาสตร์วิทยาลัยรัฐกิจ (ออนไลน์), แหล่งที่มา : https://www.slideshare.netKlangpanyaglobal-trend72495237. 14 กันยายน 2562.

วิจารณ์ พานิช. (2555) วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555) แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา และบทวิเคราะห์การศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

การบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

ADMINISTRATION OF ADMINISTRATORS ACCORDING TO THE FOUR BRAHMAVIHARA PRINCIPLES IN SCHOOLS UNDER BANGKOK VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE

กุลวดี ไวสานท์สถล
Kulwadee Waisansathol
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: kulwaisan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร และ (2) เปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 884 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 269 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารของผู้บริหาร, หลักพรหมวิหาร 4, สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of this research ware: (1) to study administration of administrators according to the four Brahmavihara principles in schools under Bangkok Vocational Education Institute; and (2) to compare administration of administrators according to the four Brahmavihara principles in schools under Bangkok Vocational Education Institute, according to teachers' evaluations, classified by age, educational level, and teaching experience.

This research was a survey research. The population was 884 teachers in schools under Bangkok Vocational Education Institute. The sample was 269 teachers, obtained by stratified random sampling technique. There were four steps of the research procedure: (1) review of related literature; (2) constructing research instrument; (3) collecting the data; and (4) analyzing the data. The instrument for collecting data was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test, and F-test.

The results were found that: (1) administration of administrators according to the four Brahmavihara principles in schools under Bangkok Vocational Education Institute, overall were at high level; and (2) comparison of administration of administrators according to the four Brahmavihara principles in schools under Bangkok Vocational Education Institute, according to teacher's evaluation, classified by age, education level and teaching experience, overall were not different.

Keywords: Administration of Administrators, The Four Brahmavihara Principles, Bangkok Vocational Education Institute

บทนำ

สังคมโลกในปัจจุบันกำลังเป็นสังคมโลกในยุคศตวรรษที่ 21 หรือสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม และอาชีพ เป็นต้น ซึ่ง พัทธ์รินทร์ โลหา (2562: ออนไลน์) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงพัฒนาของโลกในทุกวันนี้เป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม ต่าง ๆ ที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง เทคโนโลยีมากมายจึงได้กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต แต่ในขณะเดียวกันก็นำมาซึ่งปัญหามากมาย โดย สมลักษณ์ มาตชัยเคน (2566: ออนไลน์) กล่าวถึงความเจริญของยุคศตวรรษที่ 21 ทำให้สังคมเกิดการแข่งขันและแย่งชิงทรัพยากรเพิ่มมากขึ้น เป็นผลให้สังคมโลกประสบปัญหานานัปการ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในรูปแบบต่าง ๆ ทวีความรุนแรงมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีเครื่องมือในการป้องกันและบรรเทาความรุนแรงของปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

การศึกษา เป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิถีชีวิตของมนุษย์ ให้มีคุณภาพและอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข โดย รัศมี เทพแก้ว (2566: ออนไลน์) และ อุทัย ภู่เจริญ (2564: 25) ได้กล่าวอย่างสอดคล้องกันว่า การศึกษาสามารถกล่อมเกลาจิตใจมนุษย์ให้มีทั้งปัญญา คุณธรรม และจริยธรรมสูงขึ้นตามวุฒิภาวะของบุคคลแต่ละช่วงวัยอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ มาตรา 22 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ มาตรา 39 ยังระบุว่า ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542) จึงเป็นเหตุให้ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหนึ่งในบุคคลสำคัญที่ต้องเป็นแกนหลักในการนำพากระบวนการทางการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ของผู้บริหารอย่างแท้จริง โดย

หนึ่งในหลักคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยซึ่งถือเป็นสังคมแห่งพุทธศาสนา คือ หลักพรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหาร หรือผู้ที่เป็นผู้นำในองค์กรต่าง ๆ ควรยึดถือและนำมาปฏิบัติเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งพรหมวิหาร 4 ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ คุณสมบัติประจำใจสำหรับผู้ใหญ่โดยมุ่งธรรมสูงส่งดุจพรหม ประกอบด้วย (1) เมตตา ความรัก ปรารถนาดีอยากให้เขามีสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า (2) กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ (3) มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิงกอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้น และ (4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่ลำเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ (กัณฑ์พงษ์ นามเสน่ห์, 2559: 39) พรหมวิหาร 4 ยังเป็นตัวอย่างของหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้ปกครอง ผู้นำ และหัวหน้างานหน่วยต่าง ๆ ได้ เนื่องจากหากนำหลักพรหมวิหาร 4 มาบริหารองค์กร และบุคลากรแล้ว นอกจากจะทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข ยังช่วยให้บรรยากาศในสถานที่ทำงาน น่าทำงานยิ่งขึ้นอีกด้วย โดยสามารถยกตัวอย่างพรหมวิหาร 4 ที่ใช้เป็นธรรมะประจำใจสำหรับการบริหารงาน (ไทยรัฐ, 2559: ออนไลน์)

จากแนวคิดข้างต้น แสดงให้เห็นว่าหลักพรหมวิหาร 4 สามารถนำมาใช้ประกอบการบริหารจัดการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารที่พึงจะต้องมีอยู่ในจิตใจ ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการในองค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่น ซึ่งสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 13 แห่ง มีบุคลากรที่เป็นครู จำนวน 884 คน โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยเคร่งครัด ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562: 2) เสนอหลักการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว หลักสูตรและการบริหารจัดการศึกษาตามหลักสูตรถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคน โดยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ รวมทั้งมาตรฐานอาชีพตามระดับคุณวุฒิ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับคุณวุฒิมีคุณภาพทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่ศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สังคมมีความเชื่อมั่นต่อคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษามากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารของผู้บริหารเป็นสำคัญและปัจจัยประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาคือการมีคุณธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร เนื่องจากความมีเมตตา ความมีกรุณา ความมีมุทิตาและความมีอุเบกขาของผู้บริหารจะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีความใกล้ชิดและเป็นผู้ปฏิบัติการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยมาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการศึกษาโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ โดยศึกษาจากการประเมินของครูที่ปฏิบัติการสอนซึ่งมีความใกล้ชิดกับผู้บริหารและปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้วิจัยคาดหมายว่าข้อมูลที่ได้จะมีความสอดคล้องกับความเป็นจริงเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุดและจะนำไปสู่การส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

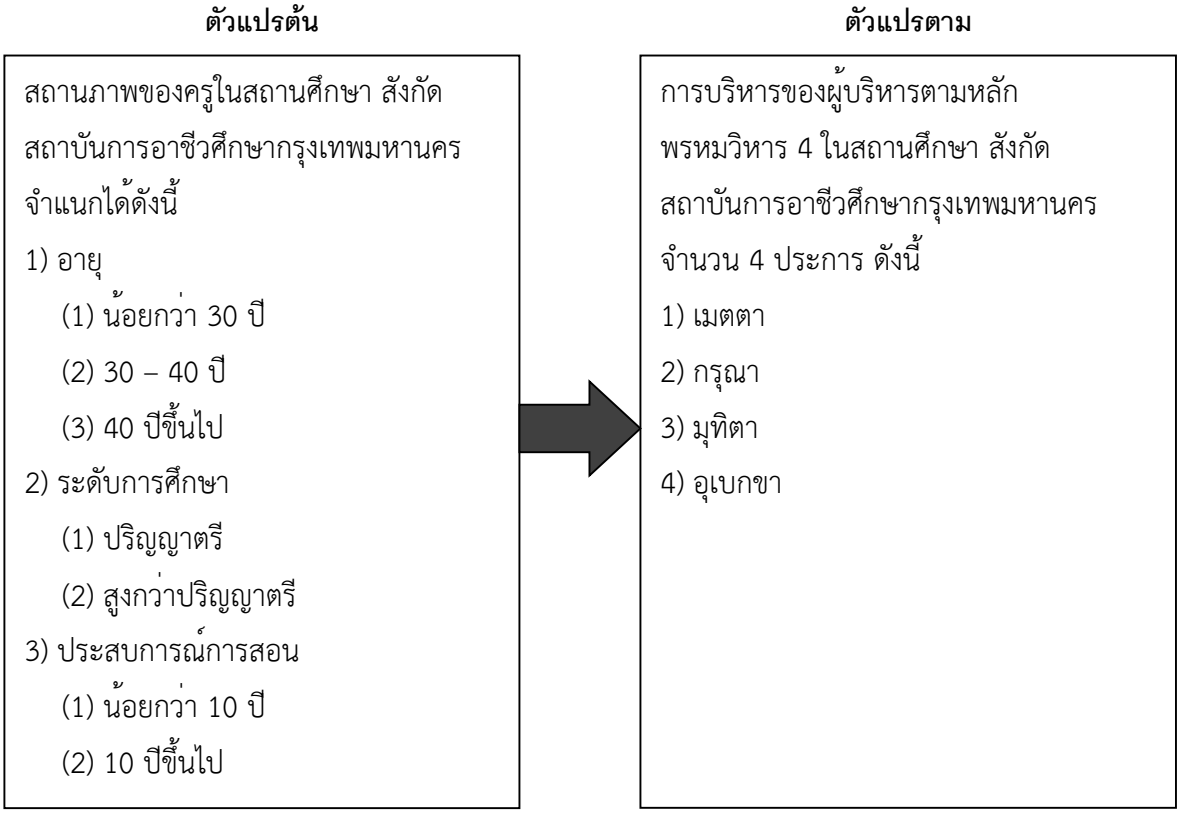
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ตามหนังสือพุทธวิธีในการสอนของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2556: 24) เรื่องการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 884 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพ-มหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 269 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดจำนวนจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970: 607-610) ที่ความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 95% โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มี 4 ด้าน ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ทฤษฎี หลักการ แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมพรหมวิหาร 4 และภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหา ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบทดสอบที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ได้ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง .67-1.00 ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอ จากนั้นนำไปทดลองใช้ กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งเป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ที่จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น .94 และปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 269 ฉบับ พร้อมหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความ อนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 13 แห่งเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง และทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 269 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องให้ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) การทดสอบค่าเอฟ (ANOVA) และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 269 คน จำแนกตามกลุ่มอายุจำนวน 3 กลุ่ม คือ อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.77, อายุ 30-40 ปี จำนวน 109 คน คิด

เป็นร้อยละ 40.52 และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 32.71 จำแนกตามระดับการศึกษาจำนวน 2 กลุ่ม คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 60.22 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 39.78 และจำแนกตามประสบการณ์การสอนจำนวน 2 กลุ่ม คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 41.64 และประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 58.36

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเมตตา ($\overline{X}$ = 4.08) ด้านอุเบกขา ($\overline{X}$ = 4.08) ด้านกรุณา ($\overline{X}$ = 3.98) และ ด้านมุทิตา ($\overline{X}$ = 3.64) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านเมตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตาอยู่ในระดับมาก โดยที่ ผู้บริหารใส่ใจและให้ความสำคัญต่องานทุกงานของสถานศึกษาอย่างแท้จริงมีการปฏิบัติสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.32) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงการเป็นผู้เสียสละหรือเป็นผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.28) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติหาต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงความห่วงใยและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ($\overline{X}$ = 3.60)

2.2 ด้านกรุณา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านกรุณาอยู่ในระดับมาก โดยที่ ผู้บริหารอุทิศทรัพย์สินส่วนตัว เพื่อการพัฒนาสถาน ศึกษาที่ตนรับผิดชอบอยู่เสมอมีการปฏิบัติสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.28) รองลงมา คือ ผู้บริหารเสียสละเวลาและทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อช่วยงานสาธารณะนอกสถานศึกษาอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.12) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.68)

2.3 ด้านมุทิตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านมุทิตาอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อและระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ โดยที่ ผู้บริหารมีการให้รางวัลที่แสดงถึงความชื่นชมในความ สำเร็จของบุคลากรมีการปฏิบัติสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.08) รองลงมา คือ ผู้บริหารกล่าวชื่นชมเพื่อแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนอย่างเสมอภาคกัน ($\overline{X}$ = 4.08) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงานและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.20)

2.4 ด้านอุเบกขา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อมีการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขาอยู่ในระดับมาก โดยที่ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนและให้กำลังใจอย่างทั่วถึงมีการปฏิบัติสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.32) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ได้รับมาวิเคราะห์ก่อนตัดสินใจอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.28) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงการเป็นผู้มีความสุขุมรอบคอบในกรณีที่เกิดปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ($\overline{X}$ = 3.68)

3. ผลเปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ครูที่มีอายุต่างกัน ประเมินการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน ประเมินการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านมุทิตาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา ด้านกรุณา และ ด้านมุทิตา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐและเป็นคุณธรรมของผู้บริหาร สอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2556: 24) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารคือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม ปัจจุบันนี้การบริหารงานในหน่วยงานทางการศึกษานั้นมีการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ รวมถึงกระบวนการในการบริหารจัดการเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สถาบันการอาชีวศึกษาจึงได้มีการพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานในระดับสากล โดยทางสถาบันการอาชีวศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการมีคุณธรรมจริยธรรมและการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหารการศึกษาเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญต่อสถานศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบต่อ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ผู้นำที่ดีที่มีความเฉลียวฉลาด สามารถบริหารงาน ได้เปรียบกว่าองค์การที่มีผู้นำที่มีความสามารถที่น้อยกว่า การพัฒนาตนเองของผู้นำทางการศึกษาจึงมีความจำเป็น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีคุณธรรมจริยธรรมสูงย่อมที่จะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การเพราะความอยู่รอดขององค์การถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง สอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2558: 30-34) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบที่มีการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานประการหนึ่งว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงานมีความยืดหยุ่น ในการทำงานสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการการต่าง ๆ อาทิเช่น การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงานและการยกย่องให้รางวัล ซึ่งการประพฤติปฏิบัติในประเด็นดังกล่าวนี้ถือว่ามีความสอดคล้องกับการประพฤติปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ประกอบด้วยความเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขานั่นเอง

นอกจากนี้สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครยังมีจุดเน้นในการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการนำหลักพุทธวิธีในการบริหารมาบูรณาการเข้ากับหลักแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการที่เป็นสากล เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสุนีย์ นิ้มเฮ็ง (2564: 6-7) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะการบริหารตามแนววิถีพุทธมาบูรณาการในการบริหารสถานศึกษา โดยการใช้หลักการบริหารเชิงพุทธใน 3 ด้าน คือ หลักการครองตน หลักการครองคน และหลักการครองงาน ว่า (1) หลักการครองตน ได้แก่ ด้านเกี่ยวกับตนเอง ด้านเกี่ยวกับงาน และด้านเกี่ยวกับบุคลากรผู้ร่วมงาน (2) หลักการครองคน ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการ

สร้างแรงจูงใจ ด้านการให้ความเป็นธรรม และด้านกระบวนการคิด และ (3) หลักการครองงาน ได้แก่ ด้านเกี่ยวกับหลักการ ด้านเกี่ยวกับเทคนิควิธีการ และ ด้านเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวทางการปฏิบัติเหล่านี้ล้วนมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับหลักพรหมวิหาร 4 ทั้งสิ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระสราวุธสุขิโต (2558: 209) ที่ได้ทำการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ใน การบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า (1) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน ตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมุทิตา : ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ด้านเมตตา : ความรักความปรารถนาดี ด้านกรุณา : ความสงสารคิดช่วยให้เขาพ้นทุกข์ และด้านอุเบกขา : ความวางใจเป็นกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และ ระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และ (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับตามความสำคัญผู้บริหารควร เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ และพร้อมที่จะให้บริการแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ผู้บริหารควรมีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาที่กำลังตกทุกข์ได้ยาก และให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ และให้การยกย่องชมเชย สร้างขวัญและกำลังใจ การบริหารจัดการองค์กรควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการด้านบุคลากรและระบบการ ทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและบริการประชาชนอย่างรวดเร็วและสนองตอบความต้องการของประชาชน โดยบริหารอย่างโปร่งใส ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ และควรมีการเปิดเผย ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวก ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนรับรู้การบริหารงานของ อบต. และเสนอความเห็นต่าง ๆ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชระ คณะทรง (2565) ที่ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูมีการประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่งผลให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขได้

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครูจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครูจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนโดยรวม พบว่า ทุกกลุ่มประเมินไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านประเมินไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันนี้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ได้มีการบริหารตามหลักการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School base management) ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยมีพันธกิจสำคัญ คือ (1) จัด ส่งเสริม และพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้

มาตรฐาน (2) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพเข้าสู่สากล (3) ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม (4) เป็นแกนกลางในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของประเทศ (5) สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ (6) วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชน และ (7) ส่งเสริม/พัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562: 12) จะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษาในสังกัด สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครได้ยึดแนวทางดังกล่าวนี้มาใช้ในการบริหารจัดการอย่างทั่วถึงทุกแห่ง โดยที่การบริหารตามพันธกิจดังกล่าวเป็นการบริหารจัดการเพื่อสนองต่อนโยบายการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลอย่างชัดเจน การที่จัดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทั้งผู้มีส่วนร่วมภายในสถานศึกษาซึ่งได้แก่ ครู บุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน และบุคลากรอื่น ๆ และผู้มีส่วนร่วมภายนอก ได้แก่ ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ย่อมทำให้เกิดความผูกพัน สมัครสมานสามัคคี และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรร่วมกัน ดังนั้น เมื่อเกิดความร่วมมือในการบริหารจัดการร่วมกันจึงทำให้ครูทุกกลุ่มอายุ ทุกระดับการศึกษาและทุกระดับประสบการณ์การสอนประเมินการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุรี สายจันเจียม และคณะ (2560: 85 – 86) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สำนักงานเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผลการวิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศและอายุ พบว่า เพศและอายุต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวม ทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วัชระ คณะทรง (2565: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูมีการประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่งผลให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

1.1 ด้านเมตตา พบว่า ผู้บริหารแสดงความห่วงใยและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงในระดับมาก แม้จะน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับความห่วงใยและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านกรุณา พบว่า ผู้บริหารร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องในระดับมากแม้จะน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารจึงต้องเพิ่มการปฏิบัติในเรื่องการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอให้มากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านมุทิตา พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทั้งในหน้าที่ การงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเหมาะสมในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารค่อนข้างละเลยการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพและจัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเหมาะสมให้มากขึ้น

1.4 ด้านอุเบกขา พบว่า ผู้บริหารแสดงการเป็นผู้มีความสุขุมรอบคอบในกรณีที่เกิดปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ในระดับมากแม้จะน้อยกว่าด้านอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังไม่สามารถปล่อยวางและใช้ความสุขุมรอบคอบในกรณีเกิดปัญหาขึ้นในองค์การได้เท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องฝึกการปล่อยวางและใช้ความสุขุมรอบคอบในการจัดการกับปัญหาให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

2.3 ควรมีการศึกษาการใช้หลักธรรมอื่น ๆ ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กัณฑ์พงษ์ นามเสน่ห์. (2559). การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร. **Journal of Roi Kaensarn Academi, 1**(2).

จุรี สายจันเจียม และคณะ. (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สานักงานเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง, **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 1**(1).

ไทยรัฐ. (2566, ออนไลน์). **พรหมวิหาร 4 ธรรมะสำหรับผู้นำและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น.** สืบค้น 22 มิถุนายน 2566, จาก https://www.thairath.co.th/lifestyle/life/2112730

ธีระ รุญเจริญ. (2558). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2559). **ธรรมนูญชีวิต.** กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

พระสราวุธสุชิโต. (2558). การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ใน การบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4**(1).

พัทฐรินทร์ โลหา. (2562). **การพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยการจัด. การเรียนรู้ตามแนวคิดสะเต็มศึกษา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รัศมี เทพแก้ว. (2566, ออนไลน์). **ความหมายของการศึกษา.** สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก https://education.maggang.com/

วัชระ คณะทรง. (2565). **การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2**. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สมลักษณ์ มาตชัยเคน. (2566, ออนไลน์). **สถานการณ์สำคัญของโลกในคริสต์ศตวรรษที่ 21**. สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก https://sites.google.com/warin.ac.th/somlux/

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). **การจัดการอาชีวศึกษา.** กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคนิคมีนมุรี.

สุนีย์ นิ้มเฮ็ง. (2564). **ศึกษาทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารตามหลักการบริหารเชิงพุทธ.** (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุทัย ภู่เจริญ. (2564). การศึกษาสร้างคนคนสร้างชาติ.**วารสารมหาจุฬาคชสาร, 12**(1).

Krejcie, R.V. & D.W. *Morgan*. (*1970*). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement, 30**(3), 607-610.

Likert, Rensis. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw – Hill.

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

TEACHERS' PARTICIPATION IN ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS IN NAMON DISTRICT SCHOOL GROUP UNDER KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

จริยา กั้ววงษ์, สมคิด สกุลสถาปัตย์

Jariya Kouwong, Somkid Sakunsatapat

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Education, Bangkok Thonburi University

e-mail: jaandoum@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 (2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 80 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วยครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของครู, การบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา, กลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study teachers' participation in academic administration of educational opportunity expansion schools in Namon District School Group under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3; and (2) to compare teachers' participation in academic

administration of educational opportunity expansion schools in Namon District School Group under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3, classified by education levels and work experiences.

This research was a survey research. The population included 80 teachers of schools in Namon District School Group under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. The sample was obtained via stratified random sampling technique, comprised of 100 teachers of schools in Namon District School Group. The instrument used for the 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 this research were found that: (1) teachers' participation in academic administration of educational opportunity expansion schools in Namon District School Group under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3 were at high level in overall and all aspects; except, development of learning process was at the highest level; and (2) teachers with different education levels and work experiences had no different participation in academic administration of educational opportunity expansion schools in Namon District School Group under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3 in overall and all aspects.

Keywords: Teachers' Participation, Academic Administration, Educational Opportunity Expansion Schools, Namon District School Group, Kalasin Primary Educational Service Area Office 3

บทนำ

การศึกษามีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และเป็นการเตรียมคนให้มีความพร้อมสำหรับการแข่งขันในสังคมโลก จากการจัดการศึกษาของไทยที่ผ่านมาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้โดยเฉพาะเมื่อสังคมคาดหวังให้การศึกษาเตรียมคนให้พร้อมกับการแข่งขันในสังคมโลกด้วยแล้ว ก็ยิ่งทำให้เห็นถึงความล้มเหลว ความล้าหลังของการศึกษาไทยได้อย่างชัดเจน (รุ่ง แก้วแดง. 2542 : 3) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบการบริหารการศึกษาของไทยจากอดีตถึงปัจจุบัน เป็นระบบบริหารแบบราชการ มีลักษณะเป็นองค์กรระบบปิดรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง มีสายการบังคับบัญชาที่ไม่คล่องตัวการทำงานล่าช้าไม่สามารถตอบสนองปัญหาของสังคมได้ การจัดการศึกษาของประเทศไทยจึงไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ จากปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกขั้นตอน (กรมวิชาการ.2544 : 1-2)

สำนักมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักมาตรฐานอุดมศึกษาและทบวงมหาวิทยาลัย (2545 : 116) ยังได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการพัฒนา 5 ขั้น โดยมีขั้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชนตลอดจนกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการขั้นมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและ

วัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้ ขั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพย์และระบบการเรียนที่เน้นการท่องจำทำให้ไม่เกิดการคิดวิเคราะห์ รวมถึงคุณภาพของปัจจัยสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหารงาน ประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนาหรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนาเป็นขั้นที่ประชาชนเข้าร่วม ประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใดแม้ว่าการศึกษาไทย จะได้เริ่มเป็นจริงเป็นจังและกว้างขวางมากขึ้นเป็นเวลานานพอสมควรและได้รับการปรับปรุงแก้ไขพัฒนามาตลอด แต่ยังมีอุปสรรคในการจัดการศึกษาและการบริหารหลายประการกล่าวคือ หนึ่งในนั้นคือขาดการมีส่วนร่วม นอกจากปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ประเทศไทยในปัจจุบันยังประสบวิกฤตทางการศึกษาหลายประการ ที่เป็นสาเหตุทางการนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ. 2545 : 1-2) โดยมีแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ได้กำหนดหลักการสำคัญไว้ (มาตรา 81) 3 ประการ คือ การศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประเด็นการมีส่วนร่วมนั้นได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของสังคม ในการจัดการศึกษา ซึ่งแสดงออกได้หลายลักษณะ เช่น ร่วมเป็นกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา ร่วมสนับสนุนทรัพยากร ร่วมติดตามประเมินผลร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการจัดการศึกษาและช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาไปตามเป้าหมาย (ปรัชญา เวสารัชช์. 2545 : 32)

การบริหารงานวิชาการนับได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่วนงานอื่นๆ ถือว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุนการบริหารที่ยึดเอางานวิชาการเป็นหลักในการบริหารและมีความเป็นผู้นำทางวิชาการจะนำไปสู่ความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547 : 163) งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม เจตคติและค่านิยมให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าของสังคมเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีงานวิชาการมาก ปริมาณงานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วยเป็นเครื่องมือกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ โรงเรียน ไม่ว่าเป็นรูปของงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณด้านวิชาการเป็นเครื่องมือตัดสินคุณภาพโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของโรงเรียนต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการ ได้แก่ วิธีการสอนของครู ผลสำเร็จของครู ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยคำสั่งการการมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546 : 33)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีทั้งสิ้น 6 โรงเรียน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นที่ต้องการให้บุตรหลานได้ศึกษาเล่าเรียน เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องไปประกอบอาชีพหาเลี้ยงครอบครัวจากภาวะเศรษฐกิจ ที่มีค่าครองชีพค่อนข้างสูง การพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ บุคลากรครูจึงเป็นที่ปรึกษาหลักในการดำเนินงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ตระหนักถึงสาเหตุสำคัญในการพัฒนานักเรียนด้านวิชาการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กาฬสินธุ์ เขต 3, 2566 : 10-11) ดังนั้นโรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาหลักที่มีหน้าที่ในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม สติปัญญาและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงจำเป็นที่จะต้องคอยกำกับดูแลนักเรียนให้มีความสนใจ ใฝ่เรียนรู้และมุ่งพัฒนาตนเองให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ

สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีศักยภาพด้านวิชาการค่อนข้างต่ำจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary national educational test : O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 ดังนี้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ร้อยละ 46.42 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ร้อยละ 33.57 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 31.45 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 32.85 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary national educational test : O-NET) ปีการศึกษา 2565 ดังนี้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ร้อยละ 42.88 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ร้อยละ 20.02 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 25.59 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 29.52 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3, 2566 : 15-19)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียนในการปฏิบัติงานร่วมกันอันจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีระดับคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้น ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาเป็นสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

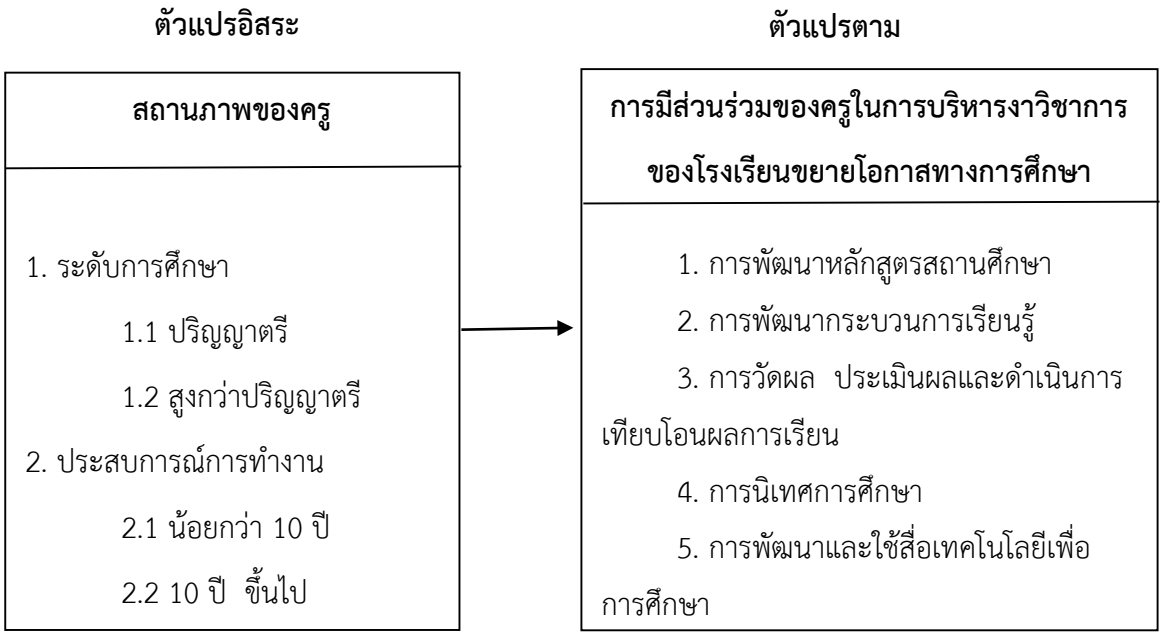
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด วิเคราะห์ หลักการและทฤษฎี ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและแนวคิดการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (กรมวิชาการ 2543 : 19) เพื่อใช้ในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากร : ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอ นามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 100 คน

กลุ่มตัวอย่าง : ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) จำนวนทั้งสิ้น 80 คน แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้โรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มและทำการสุ่มโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการออกแบบและสร้างแบบสอบถาม ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ จากเอกสารและตำราทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ขั้นการตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของแบบสอบถาม

2.1 การตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item objective congruence : IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00

2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปทดลอง (Try out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficientของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) เท่ากับ 0.94

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ไปเสนอผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือเสนอผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามพร้อมเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอ นามน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อตอบแบบสอบถาม

3. เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์

3. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาศทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

(1) ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน (n=80)

การบริหารงานวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.34	0.47	มาก
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.54	0.43	มากที่สุด
ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.46	0.43	มาก
ด้านการนิเทศการศึกษา	4.31	0.45	มาก
ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.32	0.47	มาก
รวม	**4.39**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ = 4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด($\overline{X}$ = 4.54) และด้านที่เหลือมีค่าเฉลี่ยระดับมาก

(2) ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลวิจัยดังตารางที่ 2 – 3

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา (n=80)

การมีส่วนร่วมของครู ในการบริหารงานวิชาการ	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี n=61		สูงกว่าปริญญาตรี n=19			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.31	0.45	4.42	0.54	-.859	.393
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.52	0.44	4.61	0.40	-.731	.467
ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	4.43	0.42	4.53	0.44	-.818	.416
ด้านการนิเทศการศึกษา	4.34	0.48	4.21	0.31	1.115	.268
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.35	0.48	4.22	0.45	1.052	.296
รวม	**4.39**	**0.45**	**4.40**	**0.43**	**.607**	**.967**

จากตารางที่ 2 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาศทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n=80)

การมีส่วนร่วมของครู ในการบริหารงานวิชาการ	ประสบการณ์การทำงาน				t	p
	น้อยกว่า 10 ปี n=38		10 ปี ขึ้นไป n=42			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.33	0.53	4.35	0.43	-.218	.828
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.55	0.53	4.53	0.31	.201	.842
ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	4.43	0.50	4.48	0.36	-.602	.549
ด้านการนิเทศการศึกษา	4.32	0.44	4.31	0.47	.029	.977
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.33	0.53	4.30	0.41	.261	.795
รวม	**4.39**	**0.51**	**4.40**	**0.40**	**-.076**	**.938**

จากตารางที่ 3 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาศทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สรุปได้ดังนี้ 1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.20 และมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.50 2) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ดังนี้ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารหลักสูตรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นข้อการนิเทศการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตรและการนำผลการนิเทศการเรียนการสอนมาปรับพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3) ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากยกเว้นข้อการกำหนดระยะเวลาในการ วัดและการประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (4) ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น (5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการ

เรียนการสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น ในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน 3)เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ดังนี้ (1)ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาศทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (2)ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาศทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามผลการวิจัยที่พบและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนต่างให้ความสำคัญกับงานวิชาการมากขึ้น งานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญของโรงเรียนซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 15) ที่กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารไม่สามารถกระทำได้โดยลำพัง ต้องอาศัยความร่วมมือจากครูผู้สอนด้วย เพราะครูผู้สอนคือผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการให้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอัศวรินทร์ แก่นจันทร์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลาดับ คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหรือการดาเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการแนะแนว ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดทาระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัศวรินทร์ แก่นจันทร์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่การมีส่วน

ร่วมในการบริหารวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนายชัยวัฒน์ สมเกียรติประยูร (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่ต่างกันส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ และด้านการแนะแนวการศึกษาไม่แตกต่างกัน และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผลการวิจัย พบว่าการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งครูจะต้องดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้อยู่ในระดับมากที่สุดต่อไปและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ จึงควรมีการพัฒนากล่าวคือ

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการนิเทศการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร และการนำผลการนิเทศการเรียนการสอนมาปรับพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาให้ชัดเจน

ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรร่วมมือกันในการพัฒนาการนิเทศการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้มีการนิเทศในสถานศึกษาหรือระหว่างสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศการศึกษา

ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อการจัดการเรียนการสอน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

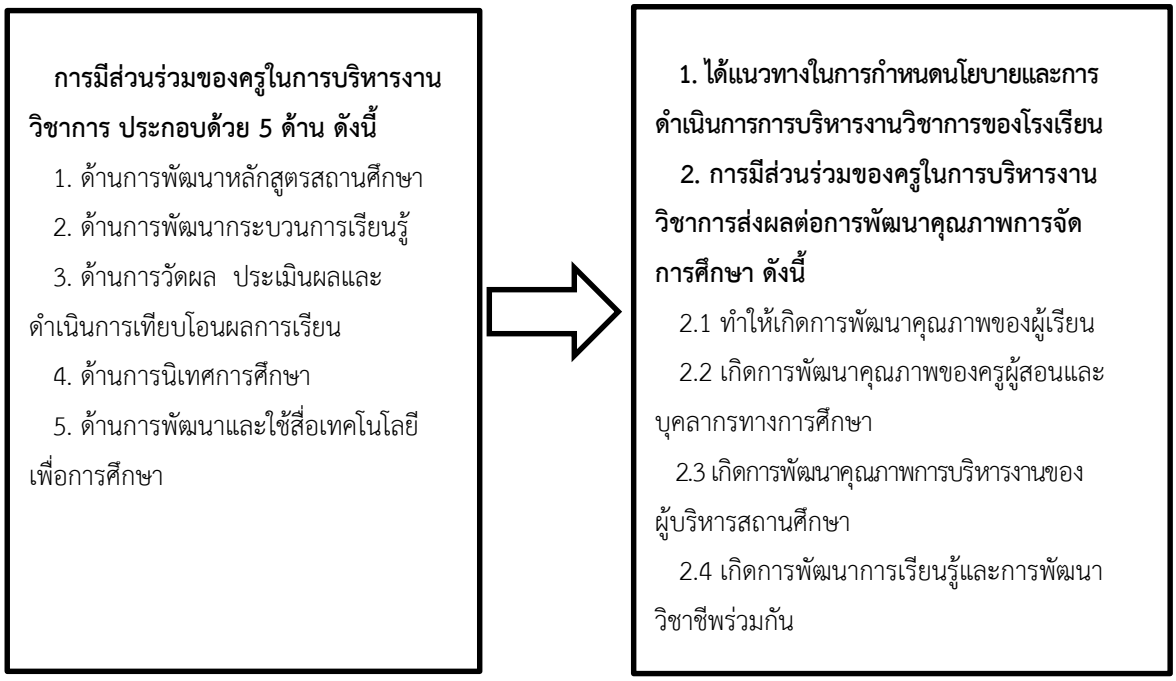
2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของครู

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารงานวิชาการระหว่างสถานศึกษาของรัฐและสถานศึกษาเอกชน

2.3 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอนามน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.

ชัยวัฒน์ สมเกียรติประยูร. (2561). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีระ รุญเจริญ. **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส, 2545.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). **การบริหารวิชาการ = Academic administration**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.

————. (2546). **การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

————. (2546). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). **รายงานการวิจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชนบท**. กรุงเทพฯ : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รุ่ง แก้วแดง. (2542). **ปฏิวัติการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : มติชน.

วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา. ตราด: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. (2566). **แผนกลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3**. กาฬสินธุ์ : กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.

อัศวรินทร์ แก่นจันทร์. (2562). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

Internal Supervision in School of Tha-Yang District Under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2

จารุวรรณ์ คงสวัสดิ์
Jaruwan Kongsawat
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6533100013@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 557 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 234 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การนิเทศภายในสถานศึกษา อำเภอท่ายาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the internal supervision in school of Tha-Yang District under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare the internal supervision in school of Tha-Yang District under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2, according to teacher evaluation, classified by age, educational level, and work experiences.

Research methodology was a survey research. The population was 557 teachers in school of Tha-Yang District under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample was 234 teachers, obtained by stratified random sampling technique. There were four steps of the research procedures: (1) review of related literature; (2) constructing research instrument; (3) collecting the data; and (4) analyzing the data. The instrument for collecting data was a five- point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The result were found that: (1) the internal supervision in school of Tha-Yang District under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2 were at high level in overall and each aspect; and (2) to compare the internal supervision in school of Tha-Yang District under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2, according to teacher's evaluation, classified by age, educational level and teaching experience, overall were not different.

Keywords: Internal Supervision in School, Tha-Yang District, Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา "การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ" ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาส ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพ พัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และปรับกระบวนการนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดรับกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

จากปัญหาการนิเทศการศึกษาในปัจจุบัน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ใช้กระบวนการนิเทศการศึกษานั้น จึงต้องมีการปรับปรุงให้เป็นการนิเทศการศึกษาที่เป็นไปอย่างทั่วถึงและครอบคลุมขอบเขตของการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนทุกสถานศึกษา มีการนิเทศการศึกษาให้ตรงตามปัญหาที่มี และความต้องการที่แท้จริงของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ความต่อเนื่องในการดำเนินการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่งจะต้องมีบทบาทอย่างสูงที่ใช้การนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาของตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการนิเทศการศึกษาในระดับสถานศึกษา หรือจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จได้ตามเป้าหมาย จำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนา คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ที่ต้องร่วมกันสนับสนุนส่งเสริมไปด้วยกันในลักษณะของ “เกลียวเชือก” กระบวนการนิเทศการศึกษา (supervision) เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยมุ่งให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน กระบวนการนิเทศการศึกษาช่วยทำให้ เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์ และขวัญกำลังใจ ซึ่งต้องดำเนินงานให้ประสานสัมพันธ์กับกระบวนการอื่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ทำให้เกิดการ พัฒนาที่ยั่งยืนถาวร (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 6)

สถานศึกษาในอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 44 โรงเรียน มีหน้าที่จัดการศึกษาตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยมีจุดเน้นให้นักเรียนมีสมรรถนะและทักษะการอ่าน เขียน (อ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขเป็น) เป็นผู้ที่มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม พัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ สนับสนุนให้โรงเรียน บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่ มีทักษะการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู และเพื่อให้ครูได้จัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ดี ผู้บริหารมีหน้าที่

สำคัญในนำครู โดยช่วยเหลือ แนะนำ ดูแลให้ผลของงานมีคุณภาพ แม้ว่าการศึกษาในระดับการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จะมีการพัฒนาปรับปรุงมาตลอด แต่ผลการพัฒนาการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนยังไม่พัฒนาก้าวหน้าอย่างที่ควร ยังไม่เป็นไปตามจุดเน้นและนโยบายเนื่องด้วยการนิเทศภายในค่อนข้างขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทำให้การนิเทศติดตามงานไม่ต่อเนื่อง กระบวนการนิเทศไม่เป็นระบบไม่ชัดเจน บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศไม่มีความชำนาญด้านการนิเทศ ผู้นิเทศขาดประสบการณ์ขาดเครื่องมือและสื่อในการนิเทศติดตามงานและผู้อำนวยการโรงเรียนยังขาดการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา เนื่องจากไม่มีเวลาในการนิเทศงาน และปัญหาอื่น ๆ เป็นต้น

จากความเป็นมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงสนใจที่จะศึกษา การปฏิบัติงานกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง สนับสนุน แก้ไขงานนิเทศตามกระบวนการนิเทศการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาในอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อให้คุณภาพการศึกษาได้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอท่ายาง ประกอบด้วย 7 ศูนย์เครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 557 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอท่ายาง ประกอบด้วย 7 ศูนย์เครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2566 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan สุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาขอบเขตเนื้อหาครั้งนี้มุ่งศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อ้างอิงจากหนังสือแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 25-27) ซึ่งได้กำหนดแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือ 4) การปฏิบัติการนิเทศ และ 5) การประเมินผลและรายงาน

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครูในอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศ และ 5) การประเมินผลและรายงานผล

4. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

4.1 ลักษณะเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มี 5 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การประเมินในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การประเมินในระดับมาก
3 หมายถึง การประเมินในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การประเมินในระดับน้อย
1 หมายถึง การประเมินในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ **ศึกษาค้นคว้าตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง แบบสอบถาม ซึ่งได้ดำเนินการดังต่อไปนี้**

1) ศึกษา ค้นคว้า ทฤษฎี หลักการ แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

3) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 แล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบเนื้อหา ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00

5) ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ทั้งฉบับและรายด้าน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

6) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

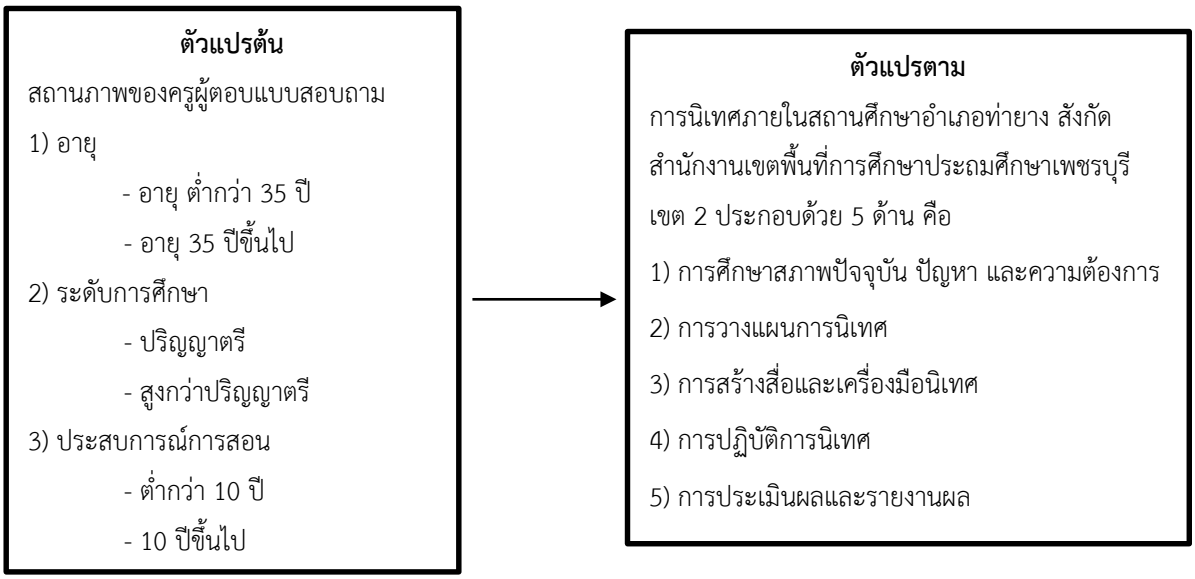
5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) และ 2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ 2) ร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย และ 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 **สรุปผลได้ดังนี้**

1. การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก **เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้**

1.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก **เมื่อพิจารณาเป็น**รายด้าน**พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ** โดยเรียงจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานตามประเด็นการนิเทศ รองลงมาคือ วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตามบริบทของโรงเรียน และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการเร่งด่วน หรือที่เห็นว่าสำคัญที่สุดก่อน ตามลำดับ

1.2 **ด้าน**การวางแผนการนิเทศ พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 **ด้าน**การวางแผนการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก **เมื่อพิจารณาเป็น**รายด้าน**พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ** โดยเรียงจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ จัดทำแผนนิเทศภายในโรงเรียน รองลงมาคือ กำหนดวิธีการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมตามสภาพปัญหาและความต้องการ และกำหนดแนวทาง วิธีการการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นตามความต้องการและจำเป็น ตามลำดับ

1.3 **ด้าน**การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 **ด้าน**การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก **เมื่อพิจารณาเป็น**รายด้าน**พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ** โดยเรียงจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ จัดทำคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทาง และสร้างความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานในทีมนิเทศ รองลงมาคือ สร้างสื่อการนิเทศที่ทำให้การนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น วิธีการนิเทศ ทักษะการนิเทศ เทคนิคการนิเทศ และตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ตามลำดับ

1.4 **ด้าน**การปฏิบัติการนิเทศ พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 **ด้าน**การปฏิบัติการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก **เมื่อพิจารณาเป็น**รายด้าน**พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ** โดยเรียงจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ ประชุมเตรียมการก่อนการนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจของผู้นิเทศ รองลงมาคือ การสะท้อน และสรุปผลการนิเทศ เพื่อการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงาน และดำเนินการนิเทศภายในห้องเรียน 100% โดยใช้กระบวนการ ที่โรงเรียนพัฒนาขึ้นเองหรือใช้กระบวนการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้แนวทางไว้ ตามลำดับ

1.5 **ด้าน**การประเมินผลและรายงานผล พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 **ด้าน**การประเมินผลและรายงานผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก **เมื่อพิจารณาเป็น**รายด้าน**พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ** โดยเรียงจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ คัดเลือกผลงานที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ดี (Beast Practice) มอบรางวัลและจัดเวทีเผยแพร่การดำเนินงานตามบริบทของโรงเรียน รองลงมาคือ รายงานผลและเผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง และนำผลการนิเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่ ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน พบว่า

2.1 การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 35 ปีขึ้นไป พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.2 การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.3 การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามประสบการณ์การสอน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินของครูต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ รองลงมา คือ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลและรายงาน ตามลำดับทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุนส่งเสริมและดำเนินการนิเทศ เพื่อให้เกิดการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการนิเทศภายในของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 6) ได้สรุปว่า กระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จได้ตามเป้าหมาย จำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนา คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ที่ต้องร่วมกันสนับสนุนส่งเสริมไปด้วยกันในลักษณะของ “เกลียวเชือก” กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยมุ่งให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน กระบวนการนิเทศการศึกษาช่วยทำให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์ และขวัญกำลังใจ ซึ่งต้องดำเนินงานให้ประสานสัมพันธ์กับกระบวนการอื่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนถาวร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธารทิพย์ ดำยศ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬารักษ์ โคตรจักร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ด้านการวางแผนและการกำหนดทางเลือก ด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนา ด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนา วิธีการ และด้านการประเมินผลและรายงานผล

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีประเด็นที่สำคัญแก่การอภิปราย ดังนี้

1.1 การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เป็นการศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทางการจัดการนิเทศภายใน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานตามประเด็นการนิเทศ มีการประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดของผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตามบริบทของโรงเรียน มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา หรือความต้องการเร่งด่วนหรือที่เห็นว่าสำคัญที่สุดก่อน นำผลการวิเคราะห์มากำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานและประเด็นพิจารณาของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน ด้วยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาจรีย์ หงษ์แก้ว (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่ากระบวนการนิเทศภายใน ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการมีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของกำชัย ยุกติชาติ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศมีการประชุมเชิงปฏิบัติการของฝ่ายแผนงานในทุกๆปีการศึกษา เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ เช่น สภาพบริบทของโรงเรียน ข้อมูลครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาศึกษารวมทั้งโรงเรียนมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการอย่างหลากหลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในกระบวนการวิเคราะห์สภาพองค์กร (SWAT ANALYSIS) เพื่อวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาขององค์กร และนำมาซึ่งแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน

1.2 การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการวางแผนการนิเทศ เป็นการนำปัญหา และความต้องการจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศตามประเด็นการนิเทศมากำหนดแนวทาง วิธีการการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นตามความต้องการและจำเป็น มีการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาทางวิชาชีพ (PLC) และการศึกษาชั้นเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการเลือกแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง วางแผนการดำเนินงานพัฒนาโดยการประชุมเตรียมการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน สร้างคณะนิเทศ ทีมงานและเครือข่ายการนิเทศ กำหนดประเด็นการนิเทศ กำหนดระยะเวลาในการนิเทศ โดยกำหนดระยะเวลาในการนิเทศที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาและการพัฒนา กำหนดวิธีการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมตามสภาพปัญหาและความต้องการ และจัดทำแผนนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธารทิพย์ ดำยศ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทรัตน์ คงคะชาติ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า การใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเลือกใช้กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จดังนั้นครูและผู้บริหารต้องเลือกใช้กระบวนการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงานที่ไม่ซับซ้อน และทำให้ลดขั้นตอนการดำเนินงานที่ไม่มีความจำเป็นออกไปรวมทั้งยังสามารถตรวจสอบได้ว่า ในการปฏิบัติงานมีขั้นตอนใดที่เป็นปัญหา ซึ่งจะทำให้การนิเทศมีการปฏิบัติอย่างมีระบบมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จึงทำให้การวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษามีการปฏิบัติระดับมาก

1.3 การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการสร้างสื่อการนิเทศที่จะทำให้การนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ ต้องเป็นสื่อที่สอดคล้องในยุคศตวรรษที่ 21 เน้นการใช้ ICT ในรูปแบบต่าง ๆ สร้างเครื่องมือการนิเทศเพื่อเก็บข้อมูลเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนา ตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน การสะท้อนผลและการประเมินผลการดำเนินงาน สามารถเก็บข้อมูลที่ตอบประเด็นปัญหาความต้องการ และเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจัดทำคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางและสร้างความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานในทีมนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกำชัย ยุกติชาติ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างเครื่องมือนิเทศ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากคณะกรรมการการนิเทศของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศมีความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่จะนิเทศเป็นอย่างดี จึงสามารถสร้างเครื่องมือ เลือกวิธีการนิเทศ หรือเทคนิคการนิเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับเนื้อหาในการนิเทศ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทรัตน์ คงคะชาติ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ มีการประชุมชี้แจงการใช้สื่อในการนิเทศภายในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของการเลือกใช้สื่อ มาใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะสื่อและเครื่องมือแต่ละชนิดที่นามาใช้ในการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา มีรายละเอียดของสื่อและเครื่องมือในการใช้ที่แตกต่างกัน มีข้อดีและข้อบกพร่องของเครื่องมือและสื่อแต่ละชนิดที่แตกต่างกัน จึงทำให้ครูและผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อ และเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะสื่อและเครื่องมือเป็นสิ่งที่ช่วยให้เห็นว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ดังนั้นการเลือกเครื่องมือในการนิเทศ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการปฏิบัติงาน ที่ตรงกับความเป็นจริง ชัดเจน ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป มีความครอบคลุมและตรงกับจุดประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา จึงทำให้การนำข้อมูลไปใช้ได้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ ทำให้การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ มีการปฏิบัติระดับมาก

1.4 การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติการนิเทศจะต้องมีการประชุมเตรียมการก่อนการนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจของผู้นิเทศ นิเทศตามขั้นตอน ระยะเวลา และใช้เครื่องมือตามที่กำหนด ผู้นิเทศจะต้องนิเทศภายในห้องเรียน 100% โดยใช้กระบวนการที่โรงเรียนพัฒนาขึ้นเองหรือใช้กระบวนการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้แนวทางไว้ มีการสะท้อนและสรุปผลการนิเทศ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการนิเทศในระดับต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกำชัย ยุกติชาติ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากคณะกรรมการการนิเทศได้ปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ มีการประชุมชี้แจงผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายก่อนการนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการการนิเทศปฏิบัติการนิเทศได้ตรงประเด็นที่กำหนดใช้เครื่องมือการนิเทศที่เหมาะสม ปฏิบัติติการนิเทศตามวันและระยะเวลาที่กำหนดไว้ ให้คำแนะนำคำปรึกษาแก่คณะครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร ปฏิบัติการนิเทศโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักประชาธิปไตย มีการสะท้อนผลการนิเทศแก่ผู้รับการนิเทศ และบอกถึงจุดที่ควรพัฒนาปฏิบัติการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้คณะครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ โดยจัดให้มีชั่วโมงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในทุก ๆ สัปดาห์ เพื่อส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของธารทิพย์ ดำยศ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศโดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผลและรายงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการสรุปรายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้ปรับปรุงพัฒนา ต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลการดำเนินงาน คัดเลือกผลงานที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ดี (Beast Practice) มอบรางวัลและจัดเวทีเผยแพร่การดำเนินงานตามบริบทของโรงเรียน จัดทำรายงานผลและเผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง และนำผลการนิเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธารทิพย์ ดำยศ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

ขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ด้านการประเมินผลการนิเทศและรายงานผล โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทรัตน์ คงคะชาติ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า การดำเนินการนิเทศตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกันในการประเมิน เพราะเป็นเครื่องมือที่วัดระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งเกณฑ์ที่ได้จะต้องความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดในการกำหนดที่นำมาใช้ในการประเมิน ซึ่งจะทำให้ผู้ถูกนิเทศและผู้นิเทศยอมรับ และนำข้อมูลหรือผลที่ได้จากการประเมินด้วยเกณฑ์ที่ตั้งไว้ รายงานผลให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงงานพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น จึงทำให้การประเมินและรายงานผลมีการปฏิบัติระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอนต่างกันมีการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธารทิพย์ ดำยศ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทรัตน์ คงคะชาติ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเป็นรายด้าน เพื่อนำมาพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน

2. ด้านการวางแผนการนิเทศ ควรมีการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3. ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือ ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาการใช้สื่อที่สอดคล้องในยุคศตวรรษที่ 21 เน้นการใช้ ICT ในรูปแบบต่าง ๆ

4. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ควรมีการนิเทศตามขั้นตอน ระยะเวลา และใช้เครื่องมือตามที่กำหนด

5. ด้านการประเมินผลและรายงาน ควรมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา อำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา อำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กำชัย ยุกติชาติ. (2564). **การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จุฬารักษ์ โคตรจักร์. (2562). **กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธารทิพย์ ดำยศ. (2561). **การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.** สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

นันทรัตน์ คงคะชาติ. (2564). **การศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.** การค้นคว้าอิสระนี้ครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปาจรีย์ หงษ์แก้ว. (2563). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **แนวทางการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน**. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1

Participatory Administration Of Schools In Kanchanadit District Under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1

จีรพันธ์ ศรีบุญ, ธารินี กิตติกาญจนโสภณ, เบญจภรณ์ รัญระนา
Jirapun Sribun, Tharinee Kittikarnchanasopon, Benjaporn Ranrana
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Faculty of Education, Bangkok Thonburi University
e-mail: Pitchayanant.s@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 (2) เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 397 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the participatory administration of schools in Kanchanadit District under Suratthani Primary Educational Service Area Office1; and (2) to compare the participatory administration of schools in Kanchanadit District under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1, according to teachers' assessment, classified by education level, age, and work experience.

Research methodology was a survey research. The populationwas 397 teachers in Kanchanadit District under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1. Sample size was determined as Krejcie and Morgan's table, and obtained by stratified random sampling method with the total sample was 191 teachers. The research process consisted of 4 steps as follows: (1) studying related research; (2) creating instruments; (3) collecting data; and (4) analyzing the data. The instrument used for data collection was 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The results of the research found that: (1) the participatory administration of schools in Kanchanadit District under Suratthani Primary Educational Service Area Office1, overall and aspect were at high leve; and (2) comparison of the participatory administration of schools in Kanchanadit District under Suratthani Primary Educational Service Area Office1, according to teachers' assessment, classified by age, education level, and work experience, overall and aspect were not different.

***Keywords*:** Participatory Administration, Administrators, Schools In Kanchanadit District ",Suratthani Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคน เพื่อให้มีความพร้อมที่จะรับกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทการสร้างแรงบันดาลใจในการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญคือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างแรงบันดาลใจในการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสมดุล โดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ สถานศึกษาจึงต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา ฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผสมผสานสาระความรู้

ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สาเหตุสำคัญของการขาดประสิทธิภาพ ในการบริหารการศึกษา คือ การรวมศูนย์อานาจในส่วนกลางมากเกินไป ขาดการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างไม่มีประสิทธิภาพ มีการทุจริตและประพฤติมิชอบระบบข้อมูลและสารสนเทศไม่ทันสมัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) ผู้บริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์การทั้งในลักษณะเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ของความคิด และศูนย์รวมของการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายคือ การเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้รับความสนใจและความคาดหวังจากสังคมอยู่ในระดับสูง การบริหารงานการศึกษาในโรงเรียนในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจขอบข่ายของเนื้อหาและหลักการบริหารงานวิชาการแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหลักการบริหารงานสมัยใหม่ในการมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจในการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมคิดในการทำงานร่วมกันของครูและผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน มีการจัดการบริหารที่ดีโดยมีเทคนิควิธีการที่จะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพได้ตามเป้าหมายและความคาดหวังของชุมชน สังคม และประเทศชาติ ประสิทธิผลเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา สถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประสิทธิผลเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดาเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใดเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวี, 2553)

การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ จึงเป็นการวางแผนปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจนลำดับสุดท้าย เพราะการนิเทศเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นที่ยอมรับในปัจจุบันว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงเกี่ยวกับการสอนทั้งหมด ดังนั้นไม่ว่าจะพิจารณาในแง่มุมใดก็ตาม ผู้บริหารสามารถใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารการนิเทศ จึงมีความความสำคัญที่ผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ระบบการบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการทำงานร่วมกับครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งจุดหมายอันเดียวกัน คือ ผู้เรียนมีคุณภาพและมีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนดคือ มีผลสำเร็จทางการเรียนสูง หรือเป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลวิธีหนึ่งในการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง การที่จะบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพผู้บริหารควรได้นำหลักการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอน ร่วมรับผิดชอบตัดสินใจในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ และเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องสร้างความเข้มแข็งในการบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

จากความสำคัญของการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจในการบริหารสถานศึกษาที่การเน้นการมีส่วนร่วมคิดของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดในการวางแผน การพัฒนาปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ให้มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น สามารถสนองนโยบายการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1

2. เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามการประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และ ประสบการณ์ทำงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

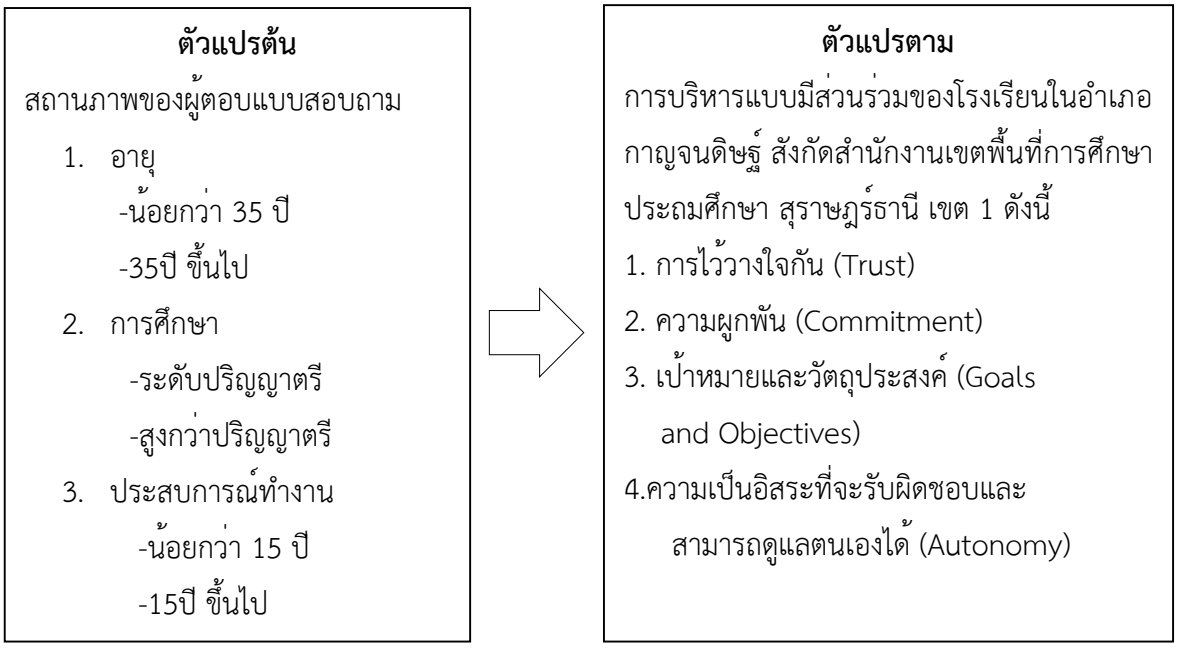
1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 แตกต่างกัน

2 ครูที่มีช่วงอายุต่างกันประเมินการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 แตกต่างกัน

3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกับประเมินการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ศึกษาตามแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Swansburg (1996) ใน 4 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับ

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยคาดว่าจะเกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ทราบถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อนำประกอบการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและการบริหารและการพัฒนาการบริหารต่อไป

2. ทราบการรับรู้ของครู จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อนนำไปพัฒนาหลักสูตรในการส่งเสริม การสร้างความเข้าใจและนำมาพัฒนาครูในพื้นที่

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพของโรงเรียนต่างๆ เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการสร้างแบบสอบถามได้ถูกต้องแม่นยำ

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างเครื่องมือให้เป็นไปตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยขอคำแนะนำเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ในคณะ

3. นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความชัดเจนและถูกต้องของคำถามและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขเมื่อได้นำเสนอแนะมา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์เพียงใด โดยใช้เกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน – 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

5. นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective congruence: IOC) ซึ่งเกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.67- 100 ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.85 ถือว่าตรงตามวัตถุประสงค์ แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น ตามวิธีการของ Cronbach’s Alpha Coefficient) ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของ Cronbach ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนในอำเภอกาจญนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา พ.ศ. 2566 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถาบันการศึกษา โรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 50 โรงเรียน เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และติดตามรวบรวมแบบสอบถามจากสถานศึกษาด้วยตนเองตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้วประมวลผล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลงานวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ใช้แบบสอบถามประเมินข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 3 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับ

1) ระดับการศึกษา

2) อายุ

3) ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา

ลักษณะแบบ สอบถามเป็นแบบกำหนดตัวเลือก (forced choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดค่าระดับของน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับคะแนน	หมายถึง
5	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
4	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
3	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปลางกลาง
2	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
1	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำสถิติความถี่, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที มาวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พ.ศ. 2566 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พ.ศ. 2566 จำนวนทั้งหมด 191 คนที่ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 โดยครูโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พ.ศ. 2566 ที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 ครูโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พ.ศ. 2566 ที่ทำการประเมินจำนวน 69 คนมีอายุมากกว่า 35 ปีคิดเป็นร้อยละ 36.10 และครูโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พ.ศ. 2566 จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 15 และ อีก 57 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ในภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้มีค่าเฉลี่ยเลขคิดมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการไว้วางใจกัน ด้านเป้าหมายและ และ ความพันตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

1) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมิน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2) ครูที่มีอายุแตกต่างกันประเมินการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมิน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ประเมินการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมิน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไป

1. การศึกษาวิจัยเรื่องการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของโรงเรียนอื่นๆหรือ สหวิทยาการอื่นเพื่อให้ผลมาเทียบเคียงได้

2. การศึกษาวิจัยการสร้างแรงจูงใจการพัฒนาการศึกษาให้เป็นเลิศทางการศึกษาโดยการนำ Soft Power ของชุมชน เป็นหลักในการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

จากผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาและวิจัยครั้งต่อไปซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากผลการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านความพูกพันมีคะแนนการประเมินจากครูของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 น้อยที่สุดดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่า ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันธ์องค์กรให้เกิดขึ้นในโรงเรียนเพื่อให้ครูและผู้บริการเกิดการมีปฏิสัมพันธ์และเกิดความผูกพันธ์ต่อกันและกันและกับองค์กรอันจะนำไปสู่ความสามัคคีและการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรซึ่งก็คือโรงเรียนร่วมกันและผลจากสิ่งนี้ย่อมส่งผลดีต่อนักเรียนในโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ ในการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 และผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารของโรงเรียน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพในด้านการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เอกสารอ้างอิง

จอมพงศ์ มงคลวนิช.(2556).**การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2).จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทรา อิ่มในบุญ (2559).**การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. RBRU e-Theses. https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-213-file01-2017-01-05-09-09-28.pdf

จันทรานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** (พิมพ์ครังที 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์ .

จินตวีร์ เกษมศุข.(ม.ป.ป.).**การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม.**เอกสารประกอบการเรียนรู้ด้วย ตนเอง หมวดวิชางานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ฉลาด จันทรสมบัติ และคณะ. (2553).**การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ท้องถิ่น.**วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2 (1),175- 189.

ชัยอานนท์ แก้วเงิน.(2563).**ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.**[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์].http://grad.vru.ac.th/Database_thesis/thesis/file_pdf/full_58B54650202.pdf

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2555). **ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางบริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 5).มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทับทิม แสงอินทร์.(2559).**การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาจังหวัดสุพรรณบุรี.**[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].https://www.spsc.chula.ac.th/upload_files/master-ทิพวรรณ เสนจันทร์ฒิชัย.(2553).การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคชบา 5 **กลีบ.วรสารวิชาการ**.13(3) กรกฎาคม-สิงหาคม,36.

ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.**มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

ประสาร พรหมณา.(2553.17 กันยายน).**การบริหารแบบมีส่วนร่วม.**trang.nfe.go.th/alltis16/User Files/Pdf/wijaiman.pdf.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

ปราชญา กล้าผจัญ และ สมศักดิ์ คงเที่ยง.(2545).**หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พรเทพ เหมรานนท์.(2564).ก**ารบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2.**[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].RBRU e-Thisis, https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=383&group=20

ภาวดี อนันต์นาวี. (2553). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต. (2553). **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ**. กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2553). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพฯ:อรุณการพิมพ์

ราม เรือนทองดี.(2564).**การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.**(วิทยานพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).http://etheses.aru.ac.th/thesisdetail.php?id=2035

วรชัย วิภูอุปรโคตร.(2564).แนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุค 4.0. **วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**.9(1),60-69. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/gskkuhs/article/view/225009/170536

วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2551). **องค์กรและการจัดการ.** มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ศิริพร แสงสุตา.(2555).**การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครนายก.**(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

สังเวียน มาลาทอง.(2556).**การศึกษาสภาพการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**.[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. RBRU e-Theses. https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-176-file01-2016-02-25-10-37-52.pdf

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ**.บุ๊ค พอยท์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง.(2545*).*รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา.**วารสารวิชาการกรมวิชาการ.** 5 (4),50.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.(ม.ป.ป.).**โรงเรียนในสังกัด.**https://www.surat1.go.th/index.php?d=page&id=17

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561**). สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิค.

สุรภพ นาคนชม และ ณภัสวรรณ ธนาพงษ์อนันท์.(2565).การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.**วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**. 6 (2), 83 – 96

สุรภพ นาคนชม.(2564).**การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.**[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1453/1/60010586032.pdf

สุนาภา คุ้มชัย. (2552). **ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรมชลประทาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร).

อรุณี ทองนพคุณ.(2558).**การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา.**[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. RBRU e-Theses. https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-166-file01-2016-02-09-09-26-31.pdf

Anthony, William P. (1978) .**Participative Management**. Massachusetts: Addison-Wesley

Arnstien, S.R. (1969). “A Ladder of Citizen Participation.”**Journal of the American Institute of Planners.**35(4),216-224

Best, John W. (1978). **Research in Education**. 4thed.Englewood cliffs: Prentice Hall.

Bryman, A. (1986).**Leadership and Organization**. London: Rout edge & Keg an Paul.

Cohen, John M., and Uphoff, T. Norman. (1977).**Rural development participation**. New York: Rural Development Committee Center for International Studies Connell University.

Davis, Keith. (1981). **Human behavior at work: Organizational behavior**. New York: McGraw-Hill.

Dendero and Grace Marie, School-Based Decision Making on Student Achievement as Academic Skills.**Dissertation Abstracts International**, 59-04 A: 66.

Dissertation Abstract International 55, 4 (October 1994): 1395.

Dikmen Ada,B.,Zembat,R. (2022).An Examination of Creative Leadership Skills of Preschool Administrators and Teachers.**International Journal of Educational Research Review**, 7(3),143-156.

Elliont, D.C. "Collaborative decentralized management and perceptions of quality schooling outcome." **Dissertation International** 52, 10 (1994): 3468-A.

Frederic Herzberg, Mausner Barnard and B.B. Snydermen. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley & Sons, 1959.

Georgia,K.,Irene,I.,(2018,April 27).**Participatory-collaborative administration of a schoolunit: The role of the Teachers' Council.**https://mpra.ub.uni-muenchen.de/98731/

Gordon, Judith R. (1987). **A diagnostic approach to organizational behavior**. Boston: Allyn and Bacon.

Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (1991). **Educational Administration***: Theory Research and Practice.* 4thed.New York: Harper Collins.

Kottennavar, Gayatri R.(2016). "Teachers' Participation in School Administration and Attitude Towards Teaching Profession of Secondary School Teachers." **Indian Streams Research Journal.** *6(1)* : n.pag.

Likert, Rensis.(1961). **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill Book Company.

Likert.(1967).**The Human Organization.** New York: McGraw-Hill Book Co.,

Lunenburg, Fred C. and Allan C. Ornstein. (2012) ***Educational Administration: Concepts and Practices*****,** 6thed. CA: Wadsworth Cengage Learning.

Mauser, Winifred W. "**Faculty Members' Personal Characteristics and Perceptions of Organizational Climate to Their Levels of Organizational Commitment**."

McClelland, David C. (1961) **The Achieving Society.** New York: Van Nostrand.

Person, J.L. (1994). "An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges." **Dissertation Abstracts International 53**.

Piazza-Georgi. B. (2002)."The role of human and social capital in growth: Extending our understanding." **Cambridge Journal of Economics.**26,461.

Steers, R.M. (1977).Antecedents and Outcomes of Organization Commitment. **Administrative Science Quarterly**.

Swansburg, Russell C. (1996).**Management and Leadership for Nurse Managers**. Boston: Jones and Bartlett Publishers.

Uzunlar,N., Aktunç,H.,Tavukcuoğlu,H.,Öznacar,B.(2023).Investigation into Management Styles and Creative Leadership Characteristics of School Administrators.**Journal for Educators,Teachers and Trainers**.*14(4),*311-318.DOI: 10.47750/jett.2023.14.04.026.

Yousuf,M.I.,Parveen,Q.,Dahar, M.A,.(2013).Teachers' Participatipn in School Admimistration at Elementary School of Punjab.*Educational Research* **International Educational Research International**.*2(3),*19-24.

Yukl ,Gray A.(1981).**Leadership in Organization**. New Yok: Prentice-Hill.

การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

CONFLICT MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOL OF THA SAE 1 NETWORK UNDERCHUMPHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

นางสาวชญานี โสสิงห์
Chayanee Sosing
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Faculty of Education, Bangkok Thonburi University
Email: 6533100074@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 96 โดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้งเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study conflict administrators in the school Tha Sae network 1 under Primary Educational Chumphon Service Area Office 1; and (2) to compare conflict administrators in the school Tha Sae network 1 under Primary Educational Chumphon Service Area Office 1, classified by educational level and work experience.

This research was survey research. The sample were 96 teachers in school; by Krejcie and Morgan's table. The research method consisted of 4 steps:(1) study research papers, concepts, theories,

and research conflict administrators; (2) creating instrument; (3) collecting data; and (4) analyzing data. The instrument used for data collection was five-point rating scale questionnaire. Statistics used to Analyze the data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The research findings were revealed that: (1) conflict administrators in school Tha Sae network 1 under Primary Educational Chumphon Service Area Office 1, the overall was at high level; and (2) comparison of conflict administrators in school Tha Sae network 1 under Primary Educational Chumphon Service Area Office 1, classified by educational level and work experience, were no different.

***Keywords*:** Conflict Administrators, The school Tha Sae network 1, Under Primary Educational Chumphon Service Area Office 1

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นสิ่งหนึ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องเผชิญอยู่เสมอ โดยความขัดแย้งเป็นภาวะ ความไม่สมดุลทางจิตใจหรืออารมณ์ เพราะมนุษย์มีความรู้สึก มีทัศนคติมีความต้องการ และมีเป้าหมาย ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ประสบการณ์และภูมิหลังของแต่ละบุคคล ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นประจำ จะมีทั้งความขัดแย้งในตนเอง ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งระหว่างองค์กร ซึ่งความขัดแย้งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร หากสถานศึกษาใดมีความขัดแย้งสูงก็ส่งผลด้านลบ ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำให้เกิดการแตกความสามัคคี องค์กรไร้เสถียรภาพ เสียโอกาส ในการแข่งขันหรือสูญเสีย บุคลากรที่มีคุณภาพไปจากองค์กร และบรรยากาศในการทำงานเกิดความตึงเครียด

จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารความขัดแย้ง ต้องสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะเรื่องของความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศที่เป็นในทิศทางบวกหรือลบของโรงเรียน ซึ่งเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ฉะนั้นผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องระมัดระวัง และควรจัดการให้ระดับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลากรเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ต่างมุมมองความเห็นต่าง ส่งเสริมให้เกิดการแสวงหาข้อมูลใหม่หรือข้อเท็จจริงให้ เพื่อให้เกิดข้อสรุปหรือมติร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กร ความขัดแย้งที่เหมาะสมยังช่วยให้บุคคลากรที่ทำงานร่วมกันมีทัศนคติที่ดี ทำงานร่วมกันมีระดับความเครียดที่ลดน้อยลง อีกทั้งยังทำบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ ส่งผลดีให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพคือ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ในภาวะสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง เอื้อให้เกิดความขัดแย้งที่สูงขึ้น และอาจนำไปสู่ความรุนแรง สอดคล้อง กับแนวคิด Weber (1968: cited in Wisalaphon S: 2010) โดยเชื่อว่าการแข่งขันเป็นรูปแบบหนึ่ง ของความขัดแย้งในการจัดการสถานศึกษา ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องแก้ไขอยู่เสมอ ความขัดแย้งคือสภาวะของความไม่สมดุลทางจิตใจหรืออารมณ์ ความขัดแย้งสามารถจัดได้ว่าเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงาน ความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานภายนอก (Witudom W: 2008) ซึ่งความขัดแย้งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมส่งผลโดยรวมต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีความด้อยประสิทธิภาพ ขาดเอกภาพ ในการบริหาร บทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลลในองค์กรไม่ชัดเจน ทั้งนี้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น อาจจะส่งผลในด้านที่ดีหรือไม่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับแนวทางการบริหารความขัดแย้งนั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมและใช้วิธีการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่ประสบการณ์เรียนรู้ที่ดี

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาสร้างความยุ่งยากต่อการ ปฏิบัติงาน ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถจัดการ ความขัดแย้งให้อยู่ในภาวะที่เอื้อต่อการดำเนินงาน ย่อมทำให้เกิดความเสียหายต่อการ บริหารงานในสถานศึกษาอย่างแน่นอน เพราะความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติธรรมดา ซึ่งเมื่อมี คนมาอยู่รวมกันเมื่อใด ความขัดแย้งก็ตามมาด้วยกันเมื่อนั้น ดังคำกล่าวที่ว่า ที่ใดมีคน ที่นั่น มีความขัดแย้ง ความขัดแย้งมีทั้งผลดีและผลเสีย ผู้บริหารจึงควรจะบริหารความขัดแย้ง อย่างมีประสิทธิภาพ (จิตฑามาศ เชื้อโฮม. 2553: 2) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการต่าง ๆ จึงเป็นทักษะที่จำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้จำแนกทักษะ การบริหารความขัดแย้งออกเป็น 4 ทักษะ คือ ทักษะการ วิเคราะห์สถานการณ์ ทักษะการเจรจา ทักษะการกระจายความเป็นธรรม และทักษะการใช้อำนาจ (โชคชัย นาไชย. 2559: 32-41) การแก้ไขข้อขัดแย้งควรได้รับการจัดการตามขั้นตอนของสถานการณ์ และทักษะการเจรจา การจัดการความขัดแย้งจำเป็นต้องมีการเจรจาต่อรอง สิ่งสำคัญของการเจรจาคือการถ่ายทอดความหมายผ่านคำพูดมักก่อให้เกิดประเด็น 4 ประการ ดังนี้ สิ่งที่พูดอาจไม่ได้ยินโดยผู้ฟัง สิ่งที่พูดอาจไม่เข้าใจผู้ฟัง สิ่งที่พูดนั้นผู้ฟังเข้าใจแต่ไม่ได้รับการยอมรับ และสิ่งที่ผู้พูดอาจไม่รู้และผู้ฟังก็ยอมรับ หลักการสำคัญในการเจรจาที่ต้องปฏิบัติตามคือ แยกปัญหาออกจากตัวบุคคล มุ่งเน้นไปที่ปัญหา ไม่ใช่ตำแหน่ง พยายามคิดหลายตัวเลือกและตกลงในเกณฑ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ ทักษะหรือความสามารถในการสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2550: 9)

ในสถานศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านธรรมเจริญ โรงเรียนบ้านเนินทอง โรงเรียนประชานิคม 4 โรงเรียนบ้านร้านตัดผม โรงเรียนบ้านทรายขาว โรงเรียนบ้านคันธทรัพย์ โรงเรียนชุมชนบ้านคุริง(มิตรภาพที่ 25) โรงเรียนบ้านงาช้าง พบว่า แต่ละโรงเรียนค่อนข้างมากมีความแตกต่างกัน ในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านประสบการณ์ในการทำงาน อายุของครูผู้สอน ตำแหน่ง ในแต่ละโรงเรียน เพราะในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมามีการจ้างครูจำนวนมาก เพื่อทดแทนครูที่เกษียณอายุราชการ การสร้างโครงสร้างอายุของครูในสถาบันการศึกษาต่างๆ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดความแตกต่างในความเชื่อ ความคิด ค่านิยม ทัศนคติ ความร่วมมือ การประนีประนอม และประสบการณ์การยอมรับ นำไปสู่การแข่งขันและชัยชนะ ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้กับประเด็นที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและส่งผลกระทบต่อสถาบันการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและผู้ควบคุมสถานศึกษาตามแนวทางนโยบายที่กำหนดโดยต้องมีหน่วยงานจัดการ บริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ และเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นโอกาส สร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมอยู่เสมอ โดยการสร้างความร่วมมือ จากปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นผู้วิจัยสนใจศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อให้เข้าใจและเรียนรู้ถึงการบริหารความขัดแย้งที่ใช้ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงศึกษาการใช้ทักษะในการบริหารความขัดแย้ง ซึ่งประกอบด้วย 4 ทักษะ ที่จำเป็นในการบริหาร ความขัดแย้ง ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ การเจรจา การกระจายความเป็นธรรม และการใช้ อำนาจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และทักษะการบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย นักวิชาการด้านการศึกษา ธงชัย สันติวงษ์. (2540), เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540), สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์. (2542), พิณ เกชาคุปต์. (2544), สมคิด บางโม. (2545), ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555), จรุณี เก้าเอี้ยน. (2556), บรรจบ บุญจันทร์. (2556), อำนวย พลรักษา. (2556), สุภัค ยมพุก. (2558), มูนา จารง. (2560), สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560), ไกรศร เจียมทอง. (2561) สุทธญา อร่ามรัตน์. (2562), Good. (1973), Katz. (1978) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ องค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สถานการณ์ 2) การเจรจา 3) การกระจายความเป็นธรรม 4) การใช้อำนาจ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 155 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krecie and Morgan: 1970) ได้จำนวนทั้งสิ้น 96 คน เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเทียบสัดส่วนตามจำนวนประชากรครูในโรงเรียน

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) จำแนกระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารตาราแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามจากขอบข่ายเนื้อหาที่กำหนด เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจและปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน เพื่อตรวจสอบตุณภาพของเครื่องมือ ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) การใช้ภาษา นำผลมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectiven Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.0

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของบรอนบาค (Cronbach ,1970 : 202 -204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .09

5. จัดทำแบบสอบถามฉบับบสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. นำแบบสอบถามที่พัฒนาเรียบร้อยแล้ว นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน เครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยการดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด และตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลด้วยวิธีทางสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที (t-test) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา แบ่งเป็น 5 ระดับ

2. เปรียบเทียบมุมมองของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จากการประเมินของครู โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)
2. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ค่าร้อยละ (Percentage)
4. ค่า t แบบ Independent t-test

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมทุกด้าน (n=96)

ข้อ	การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
1	การวิเคราะห์สถานการณ์	3.96	0.22	มาก
2	การเจรจา	3.96	0.16	มาก
3	การกระจายความเป็นธรรม	3.91	0.15	มาก
4	การใช้อำนาจ	4.10	0.20	มาก
รวม		**3.98**	**0.18**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D.=0.18) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การใช้อำนาจ ($\bar{X}$ = 4.10, S.D.=0.20) การวิเคราะห์สถานการณ์ ($\bar{X}$ = 3.96, S.D.=0.22) การเจรจา ($\bar{X}$ = 3.96, S.D.=0.16) และการกระจายความเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 3.91, S.D.=0.15)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1	ระดับการศึกษา						t	p	Sig.
	ปริญญาตรี			ปริญญาตรีขึ้นไป					
	N = 77			N = 19					
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
การวิเคราะห์สถานการณ์	3.93	0.21	มาก	4.07	0.21	มาก	-2.666	.009	.827
การเจรจา	3.95	0.16	มาก	3.99	0.16	มาก	-.818	.415	.644
การกระจายความเป็นธรรม	3.93	0.15	มาก	3.85	0.12	มาก	2.221	.029	.097
การใช้อำนาจ	4.10	0.22	มาก	4.07	0.11	มาก	.554	.581	.008
รวม	3.97	0.18	มาก	3.99	0.15	มาก	-.761	.448	.239

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1	**ประสบการณ์ทำงาน**						**t**	**p**	**Sig.**
	1 - 10 ปี			**10 ปีขึ้นไป**					
	N = 65			**N = 31**					
	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**			
การวิเคราะห์สถานการณ์	3.94	0.22	มาก	3.99	0.22	มาก	-1.045	.299	.957
การเจรจา	3.94	0.16	มาก	4.00	0.14	มาก	-1.511	.134	.082
การกระจายความเป็นธรรม	3.92	0.15	มาก	3.90	0.14	มาก	.678	.499	.501
การใช้อำนาจ	4.10	0.23	มาก	4.09	0.14	มาก	.185	.854	.010
รวม	3.97	0.19	มาก	3.99	0.08	มาก	-.958	.341	.596

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

การวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 สามารถผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การใช้อำนาจ อยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์สถานการณ์ อยู่ในระดับมาก การเจรจา อยู่ในระดับมาก และการกระจายความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก

2. ครูในสถานศึกษาเครือข่ายท่าแซะ 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ครูในสถานศึกษาเครือข่ายท่าแซะ 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ให้ความสำคัญในการบริหารความขัดแย้งในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา จากสถานบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยเน้นทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจสามารถวิเคราะห์ถานการณ์ความขัดแย้งตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ เจรจา ในการจัดการกับความขัดแย้ง อีกทั้งยังเข้าใจถึงสาเหตุและวิธีแก้ไขความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย โชคชัย นาไชย (2559: 78) กล่าวไว้ว่า ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรงค์ สุวรรณแสง (2564)

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการร่วมมือเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ การใช้หลักเหตุผล ส่วนการหลีกเลี่ยงเป็นอันดับต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสรา ศรีบุศยกุล (2565: 165) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 รู้จักแยกเหตุการณ์หรือ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นออกเป็นส่วนๆ อย่างใคร่ครวญ ความสามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ที่ความขัดแย้ง จากสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในโรงเรียนได้และรับฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง อีกทั้งผู้บริหารสามารถวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมศักดิ์ มั่นทน (2559) ได้ทำการศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริการการศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ 1 พบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันไป การจัดการความขัดแย้งไม่มีวิธีที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา กระสังข์ (2559) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านการเจรจา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดความคิดออกมายังผู้รับสารผ่านคำพูด เพื่อแก้ไขความขัดแย้ง สร้างข้อตกลงระหว่างหลายฝ่าย เพื่อต่อรองเงื่อนไขหรือสนองต่อความพึงพอใจต่าง ๆ ซึ่งเป็นวิธีหลักเพื่อแก้ไขปัญหาทางเลือก ทั้งนี้ผูู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ทุกกรณี

ด้านการกระจายความเป็นธรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีความสามารถในการพิจารณาให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย วางตนเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเมื่อมีความขัดแย้งขึ้น ไม่มีอคติลำเอียง เล่นพรรคเล่นพวก สามารถตัดสินผู้ใต้บังคับบัญชาได้ว่าคนไหนผิดหรือถูก ต้องมีหลักการหรือหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานเดียวกัน ไม่ใช่ตัดสินใจด้วยความรู้สึกส่วนตัว และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระจายความรับผิดชอบต่อการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียง

ด้านการใช้อำนาจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สามารถให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจเกี่ยวกับการผิดทำวินัยได้ และใช้อำนาจตัดสินใจที่ได้มาจากการมีส่วนร่วมของทุกคนโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อเสนอของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการใช้อำนาจหน้าที่ ตำแหน่ง อย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ครึ่งมี (2561) การบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาและวิจัยครั้งต่อไปซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมาต่อผู้ที่มีความขัดแย้งไม่มีอารมณ์โมโหฉุนเฉียวเมื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่ได้ ควรใช้เทคนิคการควบคุมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการผิดวินัย และผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจตัดสินใจที่ได้มาจากการมีส่วนร่วมของทุกคน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษา การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ ในการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งในกลุ่มประชากรอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารความขัดแย้ง

เอกสารอ้างอิง

จตุรงค์ สุวรรณแสง. (2564). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). **การจัดการความขัดแย้งในองค์กร**. กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

โชคชัย นาไชย. (2559). **ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รุ่งนภา กระสังข์. (2559). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพัตรา ครึ่งมี. (2561). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิสรา ศรีบุศยกุล. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.** วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุดมศักดิ์ มั่นทน. (2559). **สาเหตุและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

The role of school administrators in promoting the use of educational technology of teachers and education personnel in Bueng Kum District, under the Office of the Private Education Commission

ณฐพนธ์ชัย อ้นสุวรรณ[*1], ศิริรัตน์ ทองมีศรี[2]

Nataponchai Onsuwan[*1], Sirirat Thongmeesri[2]

[*1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

[2]อาจารย์ ดร.ประจำวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

[*1]Master degree Educational Administration, College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

[2]Teacher Dr., College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

[*1]e-mail: Tanntpc@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา จำแนกตามอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 182 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ และทดสอบค่าแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนจำแนกตามอายุและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, เทคโนโลยีทางการศึกษา, การศึกษาเอกชน

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study the role of school administrators in promoting the use of educational technology, and 2) compare the role of school administrators in promoting the use of educational technology, classified by age, monthly income, work experience and school size. It was quantitative research. The sample group consisted of 182 teachers and educational personal under the Office of the Private Education Commission, Bueng Kum District. Samples were defined using Krejcie and Morgan. The research tool was a questionnaire. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations Independent Sample t-test, and One-Way ANOVA.

The research results were found as follows; 1) the role of school administrators in promoting the use of educational technology was found in overall and each aspect at a high level, and 2) comparison of role of executives in promoting the use of educational technology, classified by monthly income and work experience, showed significant difference at the statistical significance level of .05 in overall. However, there was no significant difference in overall when being classified by age and school size.

Keywords: Role of school administrators, Educational technology, Private education

บทนำ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาจะต้องมีการวางแผนจัดการและกำหนดนโยบายจากผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการผลักดัน ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน ให้ก้าวทันเทคโนโลยี และทำการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความพร้อมเพื่อนำมาใช้กับการเรียนการสอนในปัจจุบัน เมื่ออ้างอิงจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดไว้ในหมวด 9 โดยให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีทางการศึกษา กล่าวว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย” ดังนั้นจะเห็นได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 อีกทั้งจะต้องส่งเสริมการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน คือการ บริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้เป็นรูปธรรมและเป็นไปตามเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผลสัมฤทธิ์จึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่โดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์และเหมาะสมกับบริบทของกระบวนการเรียนรู้ในสังคมปัจจุบัน (สุกฤตยา ปงกันทา, 2561)

ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีฐานะเป็นผู้นำของโรงเรียนและเป็นตัวแทนของรัฐ จะต้องมีบทบาทในการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย อีกทั้งสังคมได้มอบภาระหน้าที่ด้านการศึกษาให้กับโรงเรียน การจัดการศึกษาจึงต้องมีการวางแผนในการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สุกฤตยา ปงกันทา, 2561: 22) แต่เนื่องจากสภาพปัญหาในปัจจุบัน พบว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการภายในสถานศึกษากลับพบปัญหาในเรื่องการขาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้อและการบำรุงทรัพยากร ขาดนวัตกรรมเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาค่อนข้างน้อยและผู้บริหารระดับสูงขาดความเชื่อมั่นต่อการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา จึงทำให้ไม่เข้าใจการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างถูกต้อง รวมถึงการขาดการสนับสนุนหรือส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งผลทำให้สถานศึกษานั้นไม่สามารถจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้ดีพอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูผู้สอน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบุคลากรอย่างจำกัด ครูผู้สอนจึงมีความจำเป็นต้องทำหน้าที่หลายอย่างและเสียเวลาไปกับงานด้านอื่นอยู่พอสมควร การนำเทคโนโลยีมาช่วยแบ่งเบาภาระงานด้านอื่นได้ จะช่วยให้ครูมีเวลากับการเรียนการสอนมากขึ้น (Blankson, 2005: 68)

นอกจากนี้การส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ ถือเป็นการพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูผู้สอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงถือเป็นสิ่งที่ผู้บริการสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ยิ่งไปกว่านั้นควรเริ่มต้นการวางแผนการดำเนินการอย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้ (พุทธิพงษ์ ทองเขียว, 2562: 13) อีกหนึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญคือ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูประบบบริหารจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้เปลี่ยนแปลงไปสู่สภาวะที่ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพและคุณภาพยิ่งขึ้น จนสามารถทำให้ภาพรวมของการปฏิรูปการศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายได้สำเร็จ (บรรจง เจริญสุข, 2561: 16) อ้างอิงใน ดวงกมล กิ่งจำปา (2555: 4) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวอยู่ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารการศึกษา ซึ่งต้องมีกระบวนทัศน์ใหม่ในการศึกษาเข้าใจแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาด้วยการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา งามเจริญ (2558: 24) ที่กล่าวว่า เป้าหมายของการพัฒนาระบบการศึกษานั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดทิศทาง พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างไร มีวิธีการอย่างไร ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา หรือวิกฤตการณ์ โอกาสและศักยภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมั่นคง

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2565) โดยพันธกิจของแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2565) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีศักยภาพตามเป้าหมายการพัฒนาคนของประเทศด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าถึงโอกาสในการศึกษาอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ด้วยระบบการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่สะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกัน รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนเอกชนให้ได้มาตรฐานและมีศักยภาพในการแข่งขัน และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารราชการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนให้เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพสูงในการทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเอกชนให้บรรลุเป้าหมายของการ โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษาในเขตบึงกุ่ม เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีบทบาทช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาในส่วนของสถาบันการศึกษาของภาครัฐ และยังช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษาจากการแข่งขันด้านคุณภาพ ซึ่งเป็นทางเลือกให้กับผู้ปกครองและผู้เรียน เมื่ออ้างอิงข้อมูลจากแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ.2560-2564 พบว่า สถานศึกษาในระบบการศึกษาเอกชนยังพบปัญหาอยู่ในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน โอกาสของผู้เรียน ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษา และระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่ต้องเร่งแก้ไขและพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน อาทิเช่น การขาดทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอ รวมไปถึงบทบาทของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษายังไม่เหมาะสมจึงอาจส่งผลกระทบต่อผู้เรียนในการศึกษาระบบเอกชนขึ้นได้ พัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2562: ออนไลน์)

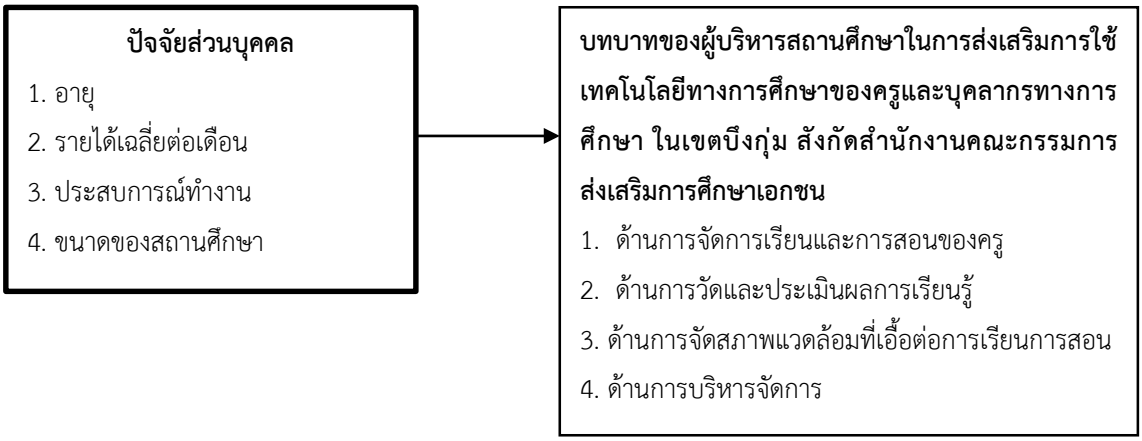
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนสำคัญในการผลักดันผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารนำไปใช้และพัฒนาตนเองให้เห็นคุณค่าของการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และใช้เป็นแนวทางให้กับสถานศึกษา

โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนและการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาการในการส่งเสริมการนำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีค่าความเที่ยงอยู่ที่ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

การดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 344 คน (ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 28 กันยายน 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 182 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. การดำเนินการวิจัย

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาประจำสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อขอความ อนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 แห่ง ในการแจกแบบสอบถามแก่ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 182 คน โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองโดยผู้วิจัยชี้แจงการตอบแบบสอบถามให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบก่อน

2.2 กำหนดวันเพื่อเข้าไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากทางโรงเรียน จำนวน 182 คน ได้กลับมาจำนวน 182 คน คิดเป็น 100 % จากครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพื้นที่จริงโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

2.3 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาได้ ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อที่จะนำมาใช้ทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และสถิติทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสถิติการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่จะทำการเปรียบเทียบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา	**n=182**			
	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**	**ลำดับ**
1. ด้านการเรียนการสอนของครู	4.28	0.478	มาก	1
2. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.21	0.510	มาก	4
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.22	0.520	มาก	2
4. ด้านการบริหารจัดการ	4.22	0.513	มาก	3
รวม	**4.23**	**0.460**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เมื่อพิจารณาพบว่า โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเรียนการสอนของครู รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทาง การศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา		อายุ						F	P
		20-30 ปี		31-40 ปี		40 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเรียนการสอนของครู	4.30	0.482	4.20	0.464	4.35	0.487	1.179	0.310
2	ด้านการวัดและประเมินผล	4.22	0.539	4.13	0.469	4.31	0.483	1.476	0.231
3	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.25	0.517	4.12	0.539	4.30	0.492	1.584	0.208
4	ด้านการบริหารจัดการ	4.27	0.532	4.10	0.485	4.30	0.485	2.411	0.093
ภาพรวม		**4.26**	**0.472**	**4.13**	**0.443**	**4.31**	**0.440**	**1.933**	**0.148**

จากตารางที่ 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเรียนการสอนของครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และด้านการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทาง การศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน						F	P
		15,000-20,000 บาท		20,001-25,000 บาท		25,000 บาทขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเรียนการสอนของครู	4.31	0.472	4.15	0.454	4.39	0.510	2.958	0.043*
2	ด้านการวัดและประเมินผล	4.24	0.538	4.09	0.421	4.33	0.531	2.245	0.109
3	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.27	0.513	4.08	0.515	4.29	0.525	2.758	0.066
4	ด้านการบริหารจัดการ	4.28	0.524	4.08	0.462	4.28	0.528	2.819	0.062
ภาพรวม		**4.27**	**0.468**	**4.10**	**0.409**	**4.32**	**0.485**	**3.172**	**0.044***

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเรียนการสอนของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และด้านการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทาง การศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา		ประสบการณ์ทำงาน						F	P
		ต่ำกว่า 10 ปี		10-20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเรียนการสอนของครู	4.33	0.477	4.15	0.446	4.35	0.508	2.745	0.027*
2	ด้านการวัดและประเมินผล	4.24	0.533	4.10	0.452	4.31	0.509	2.077	0.128
3	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.26	0.521	4.09	0.538	4.30	0.460	2.223	0.111
4	ด้านการบริหารจัดการ	4.28	0.523	4.07	0.510	4.32	0.434	3.460	0.034*
ภาพรวม		**4.28**	**0.469**	**4.10**	**0.432**	**4.32**	**0.443**	**3.135**	**0.046***

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเรียนการสอนของครู และด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทาง การศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา				t	p
	ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	□	S.D.	□	S.D.		
1. ด้านการเรียนการสอนของครู	4.17	0.490	4.31	0.473	-1.550	0.123
2. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.23	0.451	4.20	0.525	0.293	0.770
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.14	0.585	4.24	0.502	-1.023	0.353
4. ด้านการบริหารจัดการ	4.17	0.534	4.24	0.508	-0.709	0.479
รวม	**4.18**	**0.467**	**4.25**	**0.458**	**-0.806**	**0.421**

จากตารางที่ 5 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามรายได้เฉ,ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อใช้ในการจัดระบบบริหารและสารสนเทศของสถานศึกษา และจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินการประกันคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ และครอบคลุมภารกิจด้านการบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพสถานศึกษาต้องมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่นำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน รวมถึงระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเป็นระบบถูกต้องและสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน และสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของสรัญญา แสนศรี และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรุตตา แววสุวรรณ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ramsay (2006: 525) ที่กล่าวว่า ข้อมูลและสารสนเทศเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้บริหาร การมีระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์ครบถ้วน เป็นปัจจุบันเรียกใช้ได้สะดวกและตรงตามความต้องการจะช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นการสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนรากฐานของหลักวิชาหลักฐานข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้ มีกระบวนการวิเคราะห์ ประมวลผลที่มีความสมเหตุสมผล เพราะสารสนเทศทั้งหลายนั้น นอกจากจะใช้ในการวางแผนและประกอบการตัดสินใจแล้วยังนำไปสู่การพัฒนาแนวความคิดและสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการดำเนินการด้วยลักษณะสารสนเทศที่ดี

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามอายุ โดย

ภาพรวมเมื่อพิจารณารายด้าน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน แต่ไม่ส่งผลต่อความสามารถและทักษะกระบวนการทำงาน เนื่องจากทักษะทางด้านเทคโนโลยีเป็นทักษะที่บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ อาทิเช่น ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ทำให้ต้องมีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนทุกคนจะต้องเรียนรู้ทักษะการใช้อุปกรณ์ รวมถึงระบบการสอนแบบออนไลน์ดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าถึงแม้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีช่วงอายุที่แตกต่างกันย่อมไม่ส่งผลต่อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีจากผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิกาญจน์ แปงงาม นวกุล (2561: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า จำแนกตามอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธิพงษ์ ทองเขียว (2562: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามอายุที่มีความแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเรียนการสอนของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกำลังทรัพย์ในการซื้ออุปกรณ์ ร่วมถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีที่หลากหลายมากขึ้น อีกทั้งในยุคปัจจุบัน บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีช่องทางในการหารายได้เสริม เช่น การสอนพิเศษนอกเวลาเรียน เพื่อนำรายได้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้ดีมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรุตตา แววสุวรรณ (2564) ที่ได้ศึกษา บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเรียนการสอนของครู และด้านการบริหารจัดการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์สอนที่มากกว่า ย่อมมองเห็นมุมมองในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาที่หลากหลายมากกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า อาทิเช่น การหาแนวทางในการแก้ปัญหาเรื่องทักษะการใช้อุปกรณ์หรือเทคโนโลยีทางการศึกษาสมัยใหม่ในกลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงปัญหาด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลรูปแบบใหม่ ๆ ล้วนเป็นปัญหาที่ต้องใช้แนวทางการแก้ไขปัญหาผ่านมุมมองของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิกาญจน์ แปงงามนวกุล (2561: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมเมื่อพิจารณารายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันทั้งขนาดกลาง และขนาดใหญ่อาจจะเห็นมุมมองความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน และอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระเบียบและข้อบังคับเดียวกัน ดังนั้นขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้บริบทและรูปแบบการบริหารของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสรัญญา แสนศรี และคณะ (2565: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร สุคนธร (2565: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน โดยภาพรมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายการนำเทคโนโลยีทางการศึกษา อาทิเช่น การารออกแบบชั้นเรียน (Digital Learning) ให้ครูผู้สอนและผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนทุกรายวิชา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมตามระดับช่วงชั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

2. ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการสืบค้นข้อมูล โดยการจัดซื้อโปรแกรมระบบฐานข้อมูลวัดผลเพื่อลดความผิดพลาดต่อการเข้าถึงข้อมูลอันจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อจัดซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับครูและนักเรียนให้สามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงภายในห้องเรียนรายวิชาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการใช้งานให้กับครูผู้สอน และส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งผู้ดูแลหรือผู้รับผิดชอบข้อมูล เพื่อทำการเก็บรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษาภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาการจัดระบบเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม

2. ควรศึกษาตัวแปรบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เช่น ด้านการสร้างกำลังคนให้มีศักยภาพ ด้านการศึกษาและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเตรียมสื่อ

การเรียนรู้ และด้านเทคโนโลยีในลักษณะของกระบวนการ เป็นต้น เพื่อให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามีประสิทธิผลและมีความหลากหลายมากขึ้น

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตบึงกุ่ม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ดวงกมล กิ่งจำปา. (2555). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมงานเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรจง เจริญสุข. (2561). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เบญจพร สุคนธร. (2565). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

พุทธิพงษ์ ทองเขียว. (2562). **บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ศรุตตา แววสุวรรณ. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. **วารสารเชิงวิชาการร้อยแก่นสาร**, 6(4), 176-189.

ศศิกาญจน์ แปงงามนวกุล. (2561). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

สรัญญา แสนศรี และปณิธาน วรรณวัลย์. (2565). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 10(40), 70-79.

สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). **กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุริยา งามเจริญ. (2558). **สมรรถนะด้านเทคโนโลยีการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2562). **แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2565)**. สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2566, จาก https://opec.go.th/

Blankson, N. (2005). **Foundations for Better Understanding of Cognitive Abilities**. In D. P. Flanagan & P. L. Harrison (Eds.), Contemporary Intellectual Assessment: Theories, Tests, and Issues (pp. 41–68). The Guilford Press.

Ramsay, D. T. (2005). Anatomy of the Lactating Human Breast Redefined with Ultrasound Imaging. **Journal of Anatomy**, 206(6), 525 - 534.

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ADMINISTRATIVE SKILLS IN THE 21ST CENTURY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN WANG SHONLASIN GROUP UNDER PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ณิชาภัทร ฤทธิ์ละคร
Nichaphat Ritlakon
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University
Nichaphat.Ritlakorn@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ (2) เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ตามการประเมินของครูจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูผู้สอนในกลุ่มวังชลสินธุ์ อำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 จำนวน 107 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยกำหนดขนาดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 86 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าตัวกลางเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ (2) การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study administrative skills in the 21st century of school administrators in Wang Shonlasin Group under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare administrative skills in the 21st century of school administrators

in Wang Shonlasin Group under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1, according to teachers' evaluation, classified by age, educational level and working experience.

Research methodology was a survey research. The population consisted of 107 teachers in Wang Shonlasin Group under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area office 1. The sample consisted of 86 teachers in the Wang Shonlasin Group under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was determined by Krejcie & Morgan Table and obtained by proportional stratified random technique. The instrument used for data analysis was five-rating scales questionnaire. The statistics were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing was independent t-test.

Major Findings: (1) administrative skills in the 21st century of school administrators in Wang Shonlasin Group under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 in the overall and all aspects were at the highest level; and (2) comparison of administrative skills in the 21st century of school administrators in Wang Shonlasin Group under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area office 1, according to teachers' evaluation, classified by age, education level, and working experience were not different.

Keywords: Administrative skills, The 21st Century, School Administrators, Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ยุคศตวรรษที่ 21 คือยุคแห่งการเรียนรู้ที่มาพร้อมกับความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมและผู้คนต้องเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันในทุก ๆ ด้าน การวางรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมไทยในปัจจุบัน การพัฒนายกระดับพลเมืองในทุกมิติทั้งการตื่นตัวในสังคมประชาธิปไตย การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ หรือการมีสิทธิและหน้าที่ในฐานะการเป็นพลเมืองชาวไทยและการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เก่ง ดี และมีคุณภาพ รวมไปถึงการมีความคิดตามหลักการที่ถูกต้อง มีทักษะการใช้ชีวิตที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 สนใจด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองที่ยั่งยืนตลอดชีวิต จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่พลเมืองควรตระหนักรู้ (ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 -2580), 2561) ทั้งนี้การที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้ถูกกำหนดไว้ของประเทศไทยนั้นมีความจำเป็นต้องปฏิรูปการเรียนรู้ เนื่องจากรากฐานในการพัฒนาประเทศคือการเรียนรู้อันนำไปสู่การต่อยอดในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งการพัฒนามนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาส่งเสริมให้บุคคลมีองค์ความรู้และความสามารถมีทักษะในการใช้ชีวิตหรือการปฏิบัติงาน การพัฒนามนุษย์สามารถต่อยอดไปสู่การพัฒนาประเทศนั้นมีหลากหลายปัจจัย เช่น การเปลี่ยนบทบาทครูและผู้อำนวยการให้เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมและการสื่อสารที่มีความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด รวมไปถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นส่วนสำคัญในการดำรงชีวิตของคนไทยในปัจจุบัน ทั้งนี้ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นเป็นสาเหตุของการเร่งพัฒนาผู้คนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างทันท่วงที (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การพัฒนาระบบการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ควรให้ความสำคัญอย่างมาก สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยในปัจจุบันให้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการขับเคลื่อนของประเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นพลวัตในอนาคต (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ซึ่งการบริหารงานการศึกษาให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นมีองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยให้บรรลุเป้าประสงค์ ได้แก่ องค์ประกอบด้านโรงเรียน ชุมชน บุคลากรทางการศึกษา ความร่วมมือระหว่างหลายภาคส่วน เช่น โรงเรียน ชุมชน คณะครู และผู้บริหารสถานศึกษา โดยบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ เพราะบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

สถานศึกษา คือ การบริหารงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งงานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลและบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560.)

การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นต้องอาศัยทักษะหลากหลายด้านในการบริหารจัดการ นักบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีความหลากหลาย สำหรับนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษา ดังนั้นภารกิจใหม่ของนักบริหารการศึกษาในยุคนวัตกรรมการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเพิ่มภารกิจทางด้านการจัดการนวัตกรรมหรือการบริหารนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของแวดวงการศึกษาและสามารถนำไปต่อยอดและพัฒนาวงการการศึกษาได้สืบไป (จักรกฤษณ์ สิริริน, 2562) รวมทั้งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์มีความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลที่มีความหลากหลายและมีความรู้วิชาชีพโดยเฉพาะผู้นำทางวิชาการ บทบาทของผู้บริหาร ต้องเป็นทั้งนักบริหาร นักวิชาการ นักจัดกิจกรรมของสถานศึกษา ที่จะนำไปสู่การได้ผลผลิตที่ดีเลิศ ดังนั้นในศตวรรษที่ 21 การปรับเปลี่ยนของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (ศศิตา เพลินจิต, 2558, น.31)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ประสบกับปัญหาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและยังมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้ผลการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการพัฒนาและส่งเสริมโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เหมาะสมปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2566 : 2 - 6) จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อสร้างประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาและเพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 จำแนกตามการประเมินของครูจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีอายุแตกต่างกัน ประเมินทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ประเมินทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประเมินทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 แตกต่างกัน

การดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ตาม ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคศตวรรษที่ 21 จากการสังเคราะห์ข้อเขียนของนักวิชาการและผลการวิจัยโดยนำองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไปมาเป็นองค์ประกอบในงานวิจัยฉบับนี้ซึ่งประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้ ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Critical and Creative Thinking Skills) ทักษะการใช้เทคโนโลยี (Technological Skills) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) และทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Interpersonal Skills)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในกลุ่มวังชลสินธุ์ อำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 107 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. ออนไลน์. 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูผู้สอนในกลุ่มวังชลสินธุ์ อำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 – 610) ได้จำนวน 86 คนและสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ประชากรแต่ละโรงเรียนเป็นฐานของการคิดสัดส่วน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ สถานภาพของครู จำแนกออกเป็น

1) เพศของครู ประกอบด้วย (1) เพศชาย (2) เพศหญิง

2) ระดับการศึกษาของครู ประกอบด้วย (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่าปริญญาตรี

3) ประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วย (1) ต่ำกว่า 10 ปี (2) 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ทักษะ คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Critical and Creative Thinking Skills) ทักษะการใช้เทคโนโลยี (Technological Skills) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) และทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Interpersonal Skills)

4. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ใน 5 ด้าน รวมทั้งหมด 29 ข้อ

5. สถิติในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

5.1.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC)

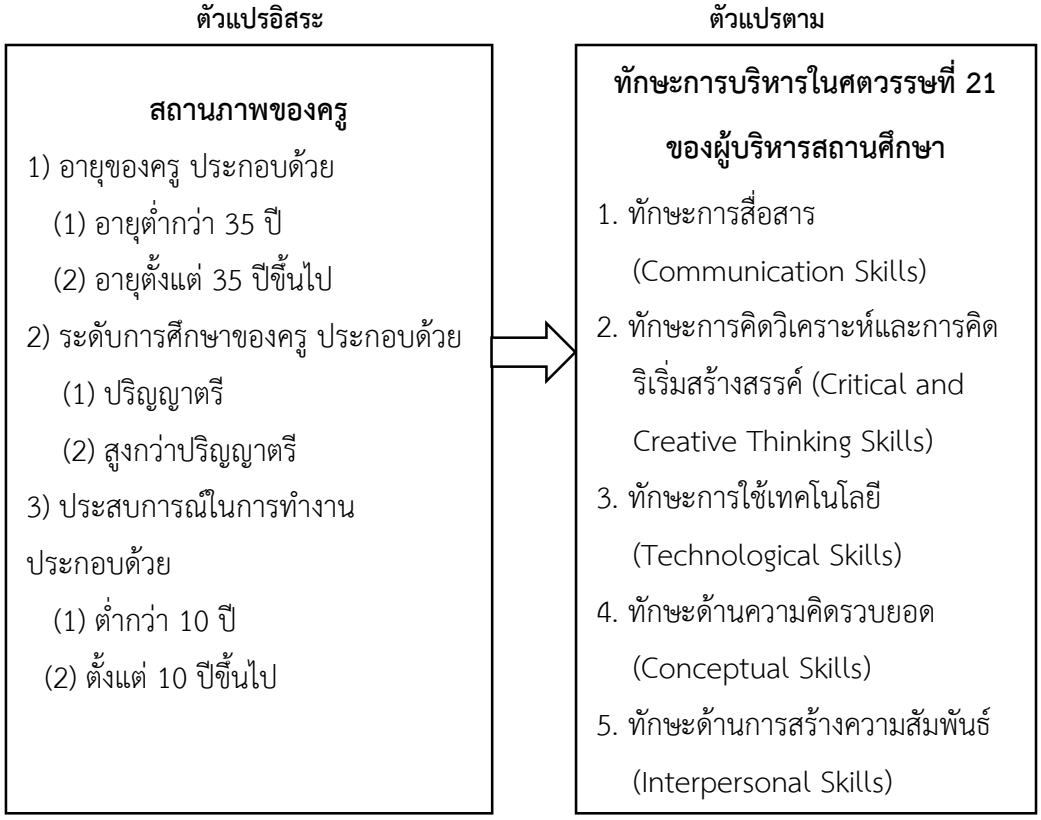
5.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Conbach's Alpha Coeffcient)

5.2 สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยสังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการและผลงานวิจัยจำนวน 11 ท่าน ที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป มาจัดทำกรอบแนวคิดในการศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 : กรอบความคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้ศึกษาสรุปประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกทักษะ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้ การบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญและมีทักษะทางการบริหารทุก ๆ ทักษะอย่างเพียงพอ มี

ความสามารถในการสื่อสารทางการพูด การเขียนที่มีประสิทธิภาพและผ่านทางมัลติมีเดีย สามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีประโยชน์หรือสามารถนำมาแก้ปัญหาได้ สามารถใช้เทคโนโลยีในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทักษะในการจูงใจให้บุคลากรทำงานออกมาได้อย่างเต็มความสามารถ

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และครูที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และครูที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่คล้ายคลึงกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารปฏิบัติต่อครูผู้สอนอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความเสมอภาคทั้งผู้ที่มีอายุน้อยและผู้ที่มีอายุมาก ไม่เลือกปฏิบัติ จึงแสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ทักษะ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนมีเสรีภาพในการพัฒนาศักยภาพตนเอง การแสวงหาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทุกคนมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา

4. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวังชลสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ทักษะ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารแล้วก็จะได้รับการพัฒนาทักษะทางการบริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง มีการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตลอดจนการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการบริหารงาน ประกอบกับการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องรับทราบหลักในการบริหารที่ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน จึงชี้ให้เห็นว่าถึงแม้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แต่ก็มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 เป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ในการบริหารงานด้านวิชาการ และเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานต่อไป

1.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ยน้อยโดยเปรียบเทียบ ผู้บริหารควรมีการคิดสิ่งใหม่ โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ต่อยอดความคิดนอกกรอบ คิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้สิ่งแปลกใหม่ที่มีความแปลก ความทันสมัยและแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่ก่อนและสิ่งนั้นต้องมีประโยชน์หรือนำไปใช้แก้ปัญหาได้

1.3 ทักษะการคิดรวบยอด พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยโดยเปรียบเทียบ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการมองค์กรและสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างทะลุปรุโปร่ง สามารถสรุปและวิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน เพื่อทำให้องค์กรมีความสมบูรณ์โดยภาพรวม ซึ่งควรมีการสนับสนุนการทำงานของแต่ละบุคคลให้ตรงกับทักษะที่งานต้องการ

1.4 ทักษะการใช้เทคโนโลยี พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยโดยเปรียบเทียบ ผู้บริหารควรใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่วและเข้าใจ สามารถใช้ทรัพยากรเทคโนโลยีที่มีอยู่ในอย่างจำกัดในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อการสื่อสารและสื่อความหมาย รวมไปถึงการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชนและสังคมที่กว้างขวาง โดยมีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ เพื่อที่จะใช้เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาสถานศึกษาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

เอกสารอ้างอิง

จักรกฤษณ์ สิริริน. (2562). **Innovation Management ติดปีกสถานศึกษาสู่ยุค 5.0.** เรียกใช้เมื่อ 21 กรกฎาคม 2566 จาก https://www.salika.co/2019/09/05/innovation- management-educational-5-0-era/

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2565). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566**. พระนครศรีอยุธยา: เมืองพระนครศรีอยุธยา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564).** สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : https://drive.google.com/file/d/1XSBMp8OCsau JqECOB-XZLB91-cRrNsEV/view. 23 สิงหาคม 2566.

ศศิตา เพลินจิต. (2558). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.** การค้นคว้าอิสระ ค.ม. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). **“Determining Sample Size for Research Activities”.** Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 – 610.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN CHAIBADAN DISTRICT SCHOOL UNDER LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

นายธนวัฒน์ พูลยิ่ง
Thanawat Poolying
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
E-Mail monkey_d007@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ ชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ประกอบด้วยครูผู้สอนของอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 434 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอชัยบาดาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study innovative leadership of school administrators in Chaibadan District under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare innovative leadership of school administrators in Chaibadan District under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level, working experience and marriage status.

This research was a survey research, The population was 434 teachers in Chaibadan District under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 205 teachers in Chaibadan

District with determined by Krejice and Mogan Table and obtained by proportional stratified random sampling technique. There were four steps of research procedure; (1) reviews related literature; (2) constructing reserch instruments; (3) collecting data; and (4) analysis of data.The instrument for collecting data was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing by independent t-test.

Major findings; (1) innovative leadership of school administrators in Chaibadan District under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 in the overall and all aspects were at high level; and (2) comparison innovative leadership of school administrators in Chaibadan District under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level, working experience and marriage status were not different.

Keywords: Innovative leadership, School Administrators, Chaibadan District, Lopburi Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลในปัจจุบัน ได้สอดคล้องกับหน้าที่ของรัฐและแนวนโยบายแห่งรัฐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมวด 5 มาตรา 54 และยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ 1. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ 2. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต 3. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และ 4. การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเข้าสู่สังคมสูงวัยแบบสมบูรณ์ (Aged Society) โดยมีคนสูงวัยมากกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนประชากร ซึ่งจะส่งผลต่อศักยภาพทางเศรษฐกิจจากการลดลงของสัดส่วนประชากรช่วงวัยทำงาน และมีแนวโน้มที่รัฐจะต้องให้การดูแลช่วยเหลือเพิ่มขึ้น สัดส่วนของผู้สูงวัยที่มากขึ้น เป็นการเพิ่มแรงกดดันต่อฐานะทางการคลังของรัฐบาล ทั้งในเรื่องของสวัสดิการและงบประมาณด้านสาธารณสุข ขณะที่การสร้างทรัพยากรมนุษย์เพื่อมาทดแทน กลายเป็นความท้าทายจากการที่จำนวนเด็กเกิดใหม่ในแต่ละปีมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากความท้าทายเชิงปริมาณแล้ว การศึกษาของประเทศไทยยังมีความท้าทายเชิงคุณภาพ ที่ยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้ตอบสนองต่อความต้องการของเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ นักเรียน นักศึกษาที่เรียนจบใหม่ไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับสายงานหรือจำเป็นต้องทำงานในสายงานที่มีรายได้ต่ำกว่าความสามารถทางวิชาชีพ ไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0) เป็นการพัฒนาประเทศให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ยุคข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ประเทศไทยก้าวพ้นจากการเป็นประเทศที่มีรายได้ปานกลางโดยเศรษฐกิจของประเทศไทยต้องผลิตนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศและสามารถติดต่อค้าขายกับต่างประเทศได้อย่างมีคุณภาพ กล่าวคือ ประชาชนคนไทยตองมีชีวิตที่อยู่ดี กินดี มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ในเรื่องการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จะต้องมีการพัฒนาในด้านทักษะภาษาอังกฤษ การนำศาสตร์ทั้ง 4 ด้านมาใช้ ซึ่งได้แก่ ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านเทคโนโลยี ด้านวิศวกรรม และด้านคณิตศาสตร์ มาบูรณาการร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และเน้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมหรือโครงงานที่บูรณาการมากขึ้น (สุวิมล มธุรส, 2566:2-3)

ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความชำนาญในการประยุกต์ ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน มีความซื่อสัตย์ และเปิดรับข้อมูลเพื่อเหตุผล หาวิธีใหม่ ๆ เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและต้องยอมลดบทบาท ตนเองจากผู้นำแบบเดิมๆ เพื่อประสานให้เกิดความร่วมมือในองค์กรและมีความยั่งยืนในองค์กรขึ้น การที่จะสามารถขับเคลื่อนประเทศไทย

ไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 ได้นั้น การปฏิรูปการศึกษาเป็นเครื่องมือ สำคัญต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยมุ่งให้มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ จัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองให้กับนักเรียนทุกคน ตลอดจนมีสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560:2-3)

ในปัจจุบันผู้บริหารมีทักษะภาวะผู้นำในทุกๆด้านแต่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยังไม่ปรากฏเป็นที่ประจักษ์มากนัก เนื่องจากปัญหาในระดับบุคคลและ ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ รู้จักเปิดใจกว้างไม่ยึดติดกับความคิดหรือความรู้เดิมๆ ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงผู้นำเชิงนวัตกรรมครั้งยิ่งใหญ่ เป็นการเริ่มต้นการเปิดรับสิ่งใหม่ที่ไม่มีอคติที่เกิดขึ้นในใจ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ (Leardership) มากกว่าการใช้การจัดการ (Management) ภาวะผู้นำเชิงนวัตรรมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเป็นผู้นำประสบความสำเร็จ โดยเริ่มต้นที่วิสัยทัศน์ชัดเจนและจูงใจ เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ ความศรัทธาเป็นเรื่องของความชอบ ความเชื่อ เป็นเรื่องการยอมรับ เป็นเรื่องของใจ ดังนั้นผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถมองทะลุเข้าไปในอนาคตว่า ต่อไปงานที่ที่ทำอยู่นั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรมีอะไรใหม่ ๆ เกิดขึ้นบ้าง และจะต้องมีความมุ่งมั่นจริงจังเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและนำมาซึ่งพลังในการพัฒนางานสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2562:7-8)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีความสนใจและต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรส ว่าผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาลใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในรูปแบบใด และมีกระบวนการอย่างไรในการพัฒนา ปรับปรุง ครูผู้สอนและสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนโมเดล ไทยแลนด์ 4.0 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส

สมมติฐานการวิจัย

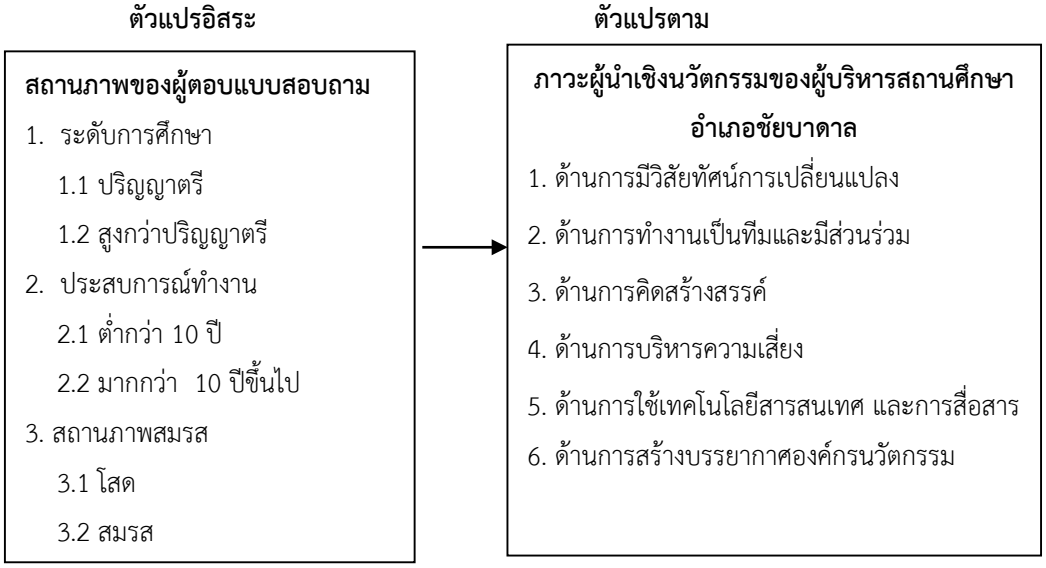
1. ครูผู้สอนที่มีการศึกษาต่างกันประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยใช้หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) นำมาประยุกต์ปรับปรุงให้เข้ากับบริบทของอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยใช้หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 41 โรงเรียน จำนวน 434 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 205 คน ได้มาโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejice and Mogan, 1970: 607-608) และทำการแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ประชากรในแต่ละโรงเรียนเป็นฐาน

3. ตัวแปรในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน

(จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560) ได้แก่ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4. ด้านการบริหารความเสี่ยง 5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

4. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ Liket ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยจำแนกเป็น 6 ด้าน คือ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4. ด้านการบริหารความเสี่ยง 5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราจัดอันดับหรือการจัดอันดับคุณภาพ (Rating scale) วัดค่าระดับคะแนน โดยเรียงจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด คือ 5,4,3,2,1 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2555:123) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส พบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าผู้บริหารโรงเรียนอำเภอชัยบาดาล ต้องใช้ภาวะผู้นำในการขอความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง

ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการ เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ**ธนวัชร สิทธิชาติบูรณะ (2563)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

7.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจจะมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลในทางตรงและทางอ้อม เช่น เพศ วิทยฐานะ ขนาดโรงเรียน เป็นต้น ที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มากกว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสื่อสารการดำเนินการสร้างนวัตกรรมตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องโดยให้ครูถึงการขับเคลื่อนของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารต้องสื่อสารให้ครูทราบในการสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ในการสร้างนวัตกรรม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารได้สร้างทางเลือกใหม่ ๆ โดยคิดนอกกรอบนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนที่ยั่งยืน ดังนั้นผู้บริหารต้องกระตุ้นให้กำลังใจครูมีกระบวนการคิดนอกกรอบนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนที่ที่ยั่งยืน

1.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมพัฒนานวัตกรรมให้ครูได้มีสัมพันธภาพร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารต้องสนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูได้มีเวทีในการแสดงความคิดเห็นและมีการจัดกิจกรรมร่วมกันในเชิงสร้างสรรค์

1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารต้องพยายามกระตุ้นให้ครูหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นอุปสรรคในกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้น้อยที่สุด

1.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันระบุความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดกับคณะครู ในการป้องกันการเกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

1.6 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารคิดเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างกระบวนการคิดให้เกิดขึ้นกับการสร้างกระบวนทัศน์ควบคู่กันไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่ค้นพบว่าการบริหารงานโรงเรียนในอำเภอชัยบาดาล และมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ตามลำดับดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน ควรมีการวิจัยใช้ตัวแปรอิสระอื่นๆ

2.2 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน

2.3 ควรวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อค้นหาปัจจัยต่างๆในเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2.4 ควรมีการวิจัย การวิเคราะห์องค์ประกอบ หรือการใช้การวิเคราะห์เชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่ค้นพบจากการวิจัยในเชิงลึก

2.5 ควรมีการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กับโรงเรียนที่อยู่ในอเภออื่นๆของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

ข้อมูลฝ่ายทะเบียน (2565). **กลุ่มงานสารสนเทศโรงเรียนอำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.** เอกสารถ่ายสำเนา.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตรอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). **การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนอง หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จุรีวรรณ จันพลา. (2557), **การเสริมสร้างภาวะผู้น่าเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2562). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ติยาภรณ์ ประสิทธิ์ผล. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยาจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. ปริญญาสารนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2553). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

Cronbach, L.J. (1974). **Essentlals of Psychological Testlng.** 3 rd ed. New York: Harper and Row.

Joanna, B., Marla, M. c., Jonathan, D. (2008). **Leadership and Innovation.** TheMckinsey, 1, 37-47. Schools. A report from the Prichard Committee for Academic Excellence, Lexington, Kentucky.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W.(1970). “Determining Sample Size for Research Activities,” **Educational and Psychological Measurement.** 30 (3): 608 - 610.

การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

DEVELOPMENT OF KNOWLEDGE IN USING TECHNOLOGY SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHUMPHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

นางสาวศกลวรรณ ดำภูผา
Sakonwan Dumphupha
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Faculty of Education, Bangkok Thonburi University
Email: 6533100087@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 (2) เปรียบเทียบการพัฒนาความรู้ด้านทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 103 คน โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีมุมมองต่อการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่าง

คำสำคัญ: การใช้เทคโนโลยี การพัฒนาความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

Abstract

The research objects were:(1) to study development of knowledge in using technology skills of school administrators under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1; and (2) compare development of knowledge in using technology skills of school administrators under chumphon primary educational service area office 1, classified by educational level, and work experience.

This research was survey research. The sample used in the research were teacher determine total 103 teacher by Krejcie and Morgan's. The research method consisted of 4 steps: (1) study research papers, concepts, theories, and research conflict administrators; (2) creating instrument; (3) collecting

data; and (4) analyzing data. The instrument used for data collection was five-point rating scale questionnaire. Statistics used to Analyze the data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The research findings were revealed that: (1) development of knowledge in using technology skills of school administrators under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, the overall was at high level; and (2) comparison development of knowledge in using technology skills of school administrators under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, classified by educational level and work experience, were no different.

Keywords: Using Technology, Knowledge Development, School Administrators, Chumphon Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องศึกษาและเรียนรู้เรื่องปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถแทนที่ได้ เช่น ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ ทำให้การทำงานระหว่างเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กับมนุษย์มีประสิทธิภาพ มากกว่าการทำงานโดยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือมนุษย์เพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่พร้อมเรียนรู้อยู่เสมอ มีความสามารถเข้าถึงข้อมูลและนำมาใช้บริหารงานได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญและมีผลต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่าน มีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จทางการศึกษา นั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ สามารถกำหนด ทักษะจำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะต่างๆ ดังนี้ ทักษะด้านการคิด วิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการตัดสินมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม (ชัยยนต์ เพาพาน, 2558) ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน นำไปสู่ปัญหาในการบริหารสถานศึกษา

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยสนใจศึกษาการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยใช้ทฤษฎีการพัฒนามนุษย์ของ Nadler และ Wiggs (1989) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1.การฝึกอบรม (Training) 2. การศึกษา (Education) และ 3. การพัฒนา (Development) เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี อันส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

2.เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาความรู้ด้านทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนามนุษย์ของ Nadler และ Wiggs (1989) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษา (Education) และ 3) การพัฒนา (Development)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ครูในสถานศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 ซึ่งมีจำนวน 11 โรง มีประชากรทั้งหมด 144 คน

กลุ่มตัวอย่าง

นำจำนวนประชากรมาเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 103 คน เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและเทียบสัดส่วนตามประชากรครูในโรงเรียนและเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เรื่อง การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่าของ Likert มี 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน

การสร้างเครื่องมือ

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

สร้างแบบสอบถามจากขอบข่ายเนื้อหาที่กำหนด เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจและปรับปรุงแก้ไข

นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา นำผลมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: 10C) อยู่ระหว่าง 0.67 -1.00

นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Ty Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค(Cronbach, 1970) อยู่ที่ 0.90

จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่พัฒนาเรียบร้อยแล้ว นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง

เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด และตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert,1932) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เปรียบเทียบมุมมองของครูผู้สอนที่มีต่อการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยวิธีทดสอบค่าที (t- test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา ได้แก่

1) ความถี่ (Frequency)

2) ร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย (Mean, X)

4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) ค่าที (t-test)

2) F-test

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมทุกด้าน (n = 103)

ข้อ	การพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
1	ด้านการฝึกอบรม (Training)	3.84	0.24	มาก
2	ด้านการศึกษา (Education)	3.87	0.18	มาก
3	ด้านการพัฒนา (Development)	3.95	0.16	มาก
ภาพรวม		**3.88**	**0.19**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.88 , S.D.=0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนา (Development) ($\bar{X}$ = 3. 95 , S. D. = 0. 16) ด้านการศึกษา (Education) ($\bar{X}$ =3.87 , S.D. =0.18) ด้านการฝึกอบรม (Training) ($\bar{X}$ =3.84 , S.D. =0.24)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
ด้านการฝึกอบรม (Training) (n = 103)

ข้อ	ด้านการฝึกอบรม (Training)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา	3.98	0.55	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้จากการอบรมการใช้เทคโนโลยีมาสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร	3.73	0.55	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสืบค้นข้อมูลการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง	3.91	0.54	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมมาใช้ในการบริหารงาน	3.84	0.53	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบริหาร	3.75	0.47	มาก
รวม		**3.84**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการฝึกอบรม (Training) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.84 , S.D. =0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X}$ =3.98 , S.D. =0.55) ผู้บริหารสถานศึกษาสืบค้นข้อมูลการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง ($\bar{X}$ =3.91 , S.D. =0.54) ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมมาใช้ในการบริหารงาน($\bar{X}$ =3.84 , S.D. =0.53)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการศึกษา (Education) (n = 103)

ข้อ	ด้านการศึกษา (Education)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาดูงานการใช้เทคโนโลยีทั้งภาครัฐและเอกชน	3.85	0.47	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารสถานศึกษา	3.83	0.44	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดงบประมาณสนับสนุนในเรื่องการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา	3.90	0.51	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษาด้วยตนเอง	3.87	0.41	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายงาน	3.91	0.44	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้เทคโนโลยีอยู่เสมอ	3.89	0.44	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีในมาสร้างสรรค์การบริหารและพัฒนาผู้เรียน	3.87	0.36	มาก
รวม		**3.87**	**0.43**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการศึกษา (Education) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.87 , S.D. =0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายงาน ($\bar{X}$ =3.91 , S.D. = 0.44) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดงบประมาณสนับสนุนในเรื่องการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 3.90 , S.D. =0.51) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้เทคโนโลยีอยู่เสมอ ($\bar{X}$ =3.89 , S.D. =0.44)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการพัฒนา (Development) (n = 103)

ข้อ	ด้านการพัฒนา (Development)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินมาพิจารณาและกำหนดแผนพัฒนาด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	3.92	0.49	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรนำความรู้และทักษะมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนที่ทั่วถึง	4.03	0.55	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมหาแนวทางแก้ปัญหาโดยนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็ว	3.80	0.48	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการใช้งาน	3.83	0.54	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบโปรแกรมซอฟต์แวร์ภายในสถานศึกษา	3.89	0.39	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งบุคลากรในการดูแลเครือข่ายเทคโนโลยีในสถานศึกษา	3.93	0.42	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากาก ผู้ปกครอง นักเรียนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศตามสถานการณ์และความเหมาะสมที่ต่อเนื่อง	4.00	0.55	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติภายในสถานศึกษา	3.84	0.57	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกำหนดและจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นปัจจุบันเพื่อการใช้งาน	4.05	0.63	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้สามารถนำมาพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ	4.17	0.63	มาก
รวม		**3.94**	**0.16**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการพัฒนา (Development) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.95 , S.D. =0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้สามารถนำมาพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ($\overline{X}$ =4.17 , S.D. =0.63) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกำหนดและจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นปัจจุบันเพื่อการใช้งาน ($\overline{X}$ =4.05 , S.D. =0.63) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรนำความรู้และทักษะมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนที่ทั่วถึง ($\overline{X}$ =4.03 , S.D. =0.55)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบจำแนกการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

การพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา						t	sig
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
ด้านกาฝึกอบรม (Training)	3.85	0.24	.627	3.76	0.23	มาก	1.178	.627
ด้านการศึกษา (Education)	3.87	0.18	.947	3.92	0.19	มาก	.836	.947
ด้านการพัฒนา (Development)	3.96	0.14	.077	3.79	0.19	มาก	3.676	.077
รวม	**3.89**	**0.18**	**0.550**	**3.82**	**0.20**	**มาก**	**1.896**	**0.550**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						t	sig
	1-15 ปี			16 ปีขึ้นไป				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
ด้านการฝึกอบรม (Training)	3.84	0.24	.893	3.84	0.26	มาก	.061	.893
ด้านการศึกษา (Education)	3.86	0.18	.929	3.93	0.18	มาก	1.329	.929
ด้านการพัฒนา (Development)	3.96	0.14	.200	3.83	0.19	มาก	2.970	.200
รวม	**3.88**	**0.18**	**0.674**	**3.86**	**0.21**	**มาก**	**1.453**	**0.674**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนา (Development)อยู่ในระดับมาก ด้านการศึกษา (Education) อยู่ในระดับมาก ด้านการฝึกอบรม (Training) อยู่ในระดับมาก

ครูในสถานศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมุมมองการพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ครูในสถานศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีมุมมอง การพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

การพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารและครูในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีการพัฒนาความรู้ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและการศึกษาในด้านการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษา มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี มีทัศนคติที่ดีและมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองตลอดจนมีการปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยมีแนวทางการพัฒนาที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ เดชนครินทร์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ทรายเขียว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler, Wingg (1989) ได้ให้แนวคิดว่าการดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำความรู้มาปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมการฝึกอบรม 2) กิจกรรมการศึกษาต่อ และ3)กิจกรรมการพัฒนาตนเอง แนวคิดนี้มีเป้าหมายโดยรวมของการพัฒนาบุคลากรอยู่การปรับปรุงประสิทธิภาพ (Improving Job Performance) และส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน

ด้านการพัฒนา (Development) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้สามารถนำมาพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกำหนดและจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นปัจจุบันเพื่อการใช้งาน นำความรู้และทักษะมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนที่ทั่วถึง มีสื่อสารกับบุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศตามสถานการณ์และความเหมาะสมที่ต่อเนื่อง มีการแต่งตั้งบุคลากรในการดูแลเครือข่ายเทคโนโลยีในสถานศึกษา มีการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพิจารณาและกำหนดแผนพัฒนาด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มีการพัฒนาระบบโปรแกรมซอฟต์แวร์ภายในสถานศึกษา นำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติภายในสถานศึกษา รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการใช้งาน จึงทำให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ เดชนครินทร์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ของหัวหน้าสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ทรายเขียว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler, Wingg 1989 ที่ให้แนวคิดการพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง กิจกรรมการเรียนที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดแก่หน่วยงานในอนาคต ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามหน่วยงานที่ต้องการ

ด้านการศึกษา (Education) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 1 นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายงาน จัดงบประมาณสนับสนุนในเรื่องการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้เทคโนโลยีอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษาด้วยตนเอง ผู้บริหารและครูนำความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีในมาสร้างสรรค์การบริหารและพัฒนาผู้เรียน มีการศึกษาดูงานการใช้เทคโนโลยีทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้มีสถานศึกษามีการบริหารงานที่มีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้โรงเรียนบ้านนาฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต3 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ศึกษาดูงาน 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 3) การนิเทศภายในสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler, Wingg (1989) ที่ให้แนวคิดว่า การศึกษาต่อ (Education) การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคลากร โดยวิธีการลาศึกษาต่อทั้งแบบเต็มเวลา หรือใช้เวลาบางส่วน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของหน่วยงานในอนาคต

ด้านการฝึกอบรม (Training) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา มีการสืบค้นข้อมูลการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่องนำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมมาใช้ในการบริหารงานและตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิสพงศ์ จันทร์นิล (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพัน ทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ด้านความก้าวหน้า ได้แก่ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler, Wingg (1989) ที่ให้แนวคิดว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ถูกออกแบบขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน หรือกำลังจะได้รับมอบหมาย ให้ทำงานในอนาคตสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเป้าหมายก็คือ การยกระดับวามรู้ ความสามารถ ทักษะ ของบุคลากรในขณะนั้นให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง อย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปใช้รจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

3. ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปใช้ส่งเสริมให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละกิจกรรม เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำเร็จ และใช้ข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไปในอนาคต

4. ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปใช้ส่งเสริมให้มีการกำหนดแนวปฏิบัติหลังการเข้ารับการพัฒนาด้วยกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน เช่น ให้เผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจาการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา แก่บุคลากรในหน่วยงานรายงานผลการนำสิ่งที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามและประเมินผลการนำมาใช้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา

2. ควรวิจัยการบริหารความเสี่ยงภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ดนัย เทียนพุฒ. (2537). **กลยุทธ์การพัฒนาคน** : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดนัย เทียนพุฒ. (2543). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า.** กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงค์.

ทินกฤต รุ่งเมือง. (2552). **การบริหารเทคโนโลยีการศึกษาตามนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพิษณุโลก เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. (2553). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร.

วินัย เพชรช่วย. (2556) . **การพัฒนาตนเอง.** สืบค้น กันยายน 15, 2566 จาก http://std.eng.src.ku.ac.th/?q=node/354.

วิจิตร อาวะกุล. (2550). **การฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมิต อาชวนิจกุล. (2551). **การพัฒนาตนเอง**. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.

อาภรณ์ภู่วิทยพันธุ์. (2551). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2552). **การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.

Harbison & Myers, C.A. (1964). **Education, Manpower and Economic Growth: Strategies of Human Resource Development.** New York: McGraw-Hill Book Co.

Nadler Leonard , and Wiggs Garland D. (1989). **Managing Human Resource Development**. San Francisco: Jossey-Bass.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

Participatory management of school administrators In Bang Len school group Under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2

ศิราพร สายสินธุ์
Siraporn Saisin
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
E-mail: Siraporнnn.12@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 และ (2) เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต จำนวน 139 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน และวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 103 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางเลนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

ABSTRACT

This research objectives were: (1) to study the participatory management of school administrators in Bang Len school group under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare the participatory management of school administrators in Bang Len School Group under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2, according to teachers' assessments, classified by age and educational level, and work experience.

This research was a survey research. The population used in this research was 139 teachers in Bang Len school group under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2. The sample

was obtained by determining the sample size as Krejcie and Morgan' s table and stratified random sampling method, totaling 103 people. The research method had 4 steps: (1) study related literature and research; (2) create research instruments; (3) collect data; and (4) analyze data. The instrument used for data collection was a 5 points rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and Standard Deviation, and hypothesis testing by t-test.

The research findings were found that: (1) participatory management of school administrators in Bang Len school group under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2, overall was at high level; and (2) comparison of participatory management of school administrators in Bang Len school group under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2, according to teachers' assessments, classified by age and educational level, and work experience, overall and aspect were not different.

***Keywords*:** Participatory Management, School Administrators, Bang Len School Group, Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการบริหารและการจัดการไว้ในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษาไว้ว่ามาตรา 39 ให้ กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็นการกระจายอำนาจการจัดและการบริหารการศึกษาไปให้เขตพื้นที่การศึกษา การบริหารมิใช่การสั่งการจากส่วนกลาง ดังที่เคยเป็น หากแต่เขตพื้นที่และสถานศึกษาจะต้องดำเนินการโดยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่าและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและบริหารการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิค และวิธีการบริหาร หลากหลายรูปแบบ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษา จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 1) ตลอดทั้งนำการบริหารโดยอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงออกถึงแนวคิดต่าง ๆ แต่คงไว้ซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

การศึกษาสถานภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยการทบทวนองค์กรทั้งในส่วนของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จากสภาพแวดล้อมภายใน มีจุดอ่อน (Weaknesses) ของนโยบายการศึกษาบางอย่างที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่ เนื่องจาก นโยบายการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กยังไม่บรรลุเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง รัฐบาล ขาดการบูรณาการนโยบายด้านการศึกษา การปรับเปลี่ยนบ่อย ทำให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งบางนโยบายทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานในท้องถิ่นกับสถานศึกษาบางแห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2, 2563 – 2565)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory administration) นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพราะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเอง ภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมาย แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมอาจยังมีน้อยมากในสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาไม่มีการประชุมชี้แจงในการมอบหมายงาน การวางแผนงาน โครงการต่าง ๆ ไม่ชัดเจนและขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2555: 254)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครู และให้เป็นแนวทางในการบริหารงานและ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนต่อไป

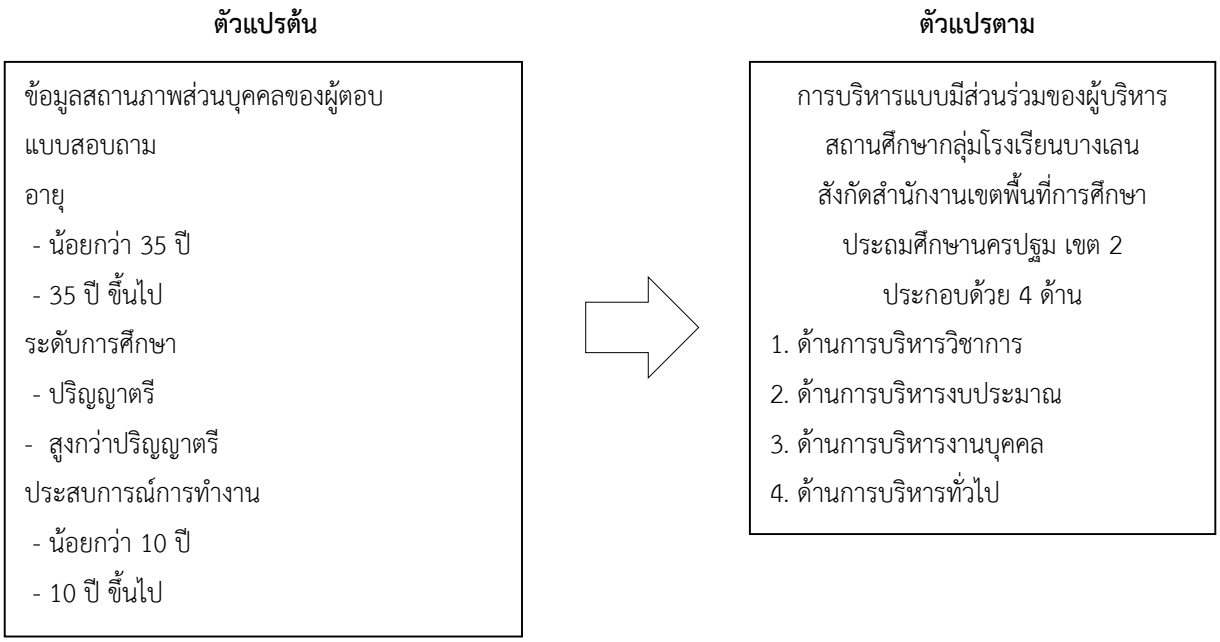
วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัย เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ตามการประเมินของครูจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 139 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 608) และวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 103 คน ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ 2550: 1-2) ตามนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543 มาตรา 39 ประกอบด้วย 4 ด้าน (1) ด้านการบริหารวิชาการ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารบุคลากร (4) ด้านการบริหารทั่วไป

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้การบริหารงาน 4 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 12) ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารบุคลากร 4) ด้านการบริหารทั่วไป

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่ง ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล สอบถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบ รายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

5. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

5.1 ศึกษา ค้นคว้า ทฤษฎี หลักการ แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

5.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

5.3 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามของ สุทิน ปวนเปี้ย (2556: 153 - 160) และ วัชระ มะรังศรี (2558: 116 - 123) มาปรับปรุงและหาคุณภาพของเครื่องมือใหม่ เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

5.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนะแนะ

5.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อโดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item objective congruence) ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับภาพรวม ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60 - 1.00

5.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 30 คน

5.7 นำข้อคำถามที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในกลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

6.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

6.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับครูในกลุ่มโรงเรียนบางเลน จำนวน 103 คน แล้วนำกลับคืนมาด้วยตนเอง

6.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

7.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

7.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย

7.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบที (t – test แบบ Independent sample)

ผลการวิจัย

จากการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย สามารถนำข้อมูลที่ได้ในแต่ละขั้นตอน ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ

ตารางที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.22	0.51	มาก
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.16	0.53	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.23	0.58	มาก
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.13	0.58	มาก
รวม	4.18	0.49	มาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23) รองลงมาด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.22) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.16) และด้านการบริหารทั่วไปมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.13)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำแนกตาม อายุ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	**น้อยกว่า 35 ปี**		**35 ปี ขึ้นไป**		**t**	**sig**
	$\bar{X}$	**S.D**	$\bar{X}$	**S.D**		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	3.97	0.48	4.12	0.47	2.62*	0.03
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.02	0.51	4.15	0.51	1.98	0.05
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.00	0.64	4.18	0.53	2.25	0.00
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.90	0.57	4.10	0.51	2.28	0.01
รวม	3.97	0.49	4.14	0.45	2.02	0.03

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ตามการประเมินของครูที่มีอายุต่างกันในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ยกเว้นด้านการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	**ปริญญาตรี**		**สูงกว่าปริญญาตรี**		**t**	**sig**
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.26	0.54	4.12	0.47	1.81	0.07
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.16	0.51	4.15	0.51	0.09	0.92
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.29	0.59	4.18	0.53	2.33*	0.02
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.17	0.59	4.10	0.51	1.49	0.14
รวม	4.22	0.50	4.14	0.45	1.63	0.10

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ตามการประเมินของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ยกเว้นด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	**น้อยกว่า 10 ปี**		**10 ปีขึ้นไป**		**t**	**sig**
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.10	0.48	4.36	0.52	3.67*	0.09
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.12	0.52	4.20	0.53	1.14	0.00
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.17	0.59	4.07	0.56	1.49	0.14
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.07	0.52	4.21	0.61	2.08	0.04
รวม	4.11	0.46	4.27	0.50	1.87	0.04

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ตามการประเมินของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ยกเว้นด้านการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การบริหารแบบส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยรวมอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารแบบส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ทั้งนี้เพราะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้บริหาร มีบทบาทในการดูแล กำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านของโรงเรียน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการดูแลกำกับ

ติดตามประเมินผลไปด้วยพร้อม ๆ กัน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานในการร่วมคิดร่วมทำ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาเสมอ เพื่อต้องการให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาให้ครูเกิดความรู้สึกในการร่วมรับผิดชอบร่วม ประเมินร่วมวางแผน ร่วมรับรู้การดำเนินการ ซึ่งจากการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกด้านของผู้บริหาร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารด้วย จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ สุธรรมธรรม ทัศนานนท์ (2555) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (stakeholders) ได้มีส่วนร่วมตามความเหมาะสม นับตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตามประเมินผลร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบผลงานที่ออกมา ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน หรือรับข้อตำหนิที่เกิดขึ้นนั้นคือ ร่วมรับทั้งผิดและชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติพงษ์ แก้วกัลยา (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ“มาก” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชพงศ์ มีแก้ว (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากภาพรวมและรายด้าน

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า มีการประเมินต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารมีการจัดแบ่งสายงานตามความถนัดของแต่ครู หรือจัดแบ่งงานอย่างเท่าเทียมกัน แต่ครูที่อายุน้อยอาจให้งานที่ไม่ต้องรับผิดชอบมาก ทำให้การบริหารงานด้านบุคคลต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิน ปวนเปี้ย (2556) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุต่างกัน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โฮกแลนด์(Hoagland, 1986: 3550) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครู อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการแตกต่างกัน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีการประเมินต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับครู ที่มีระดับการศึกษาทุกระดับ ไม่แตกต่างกัน และได้เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในทุกด้านอย่างเสมอภาค และเข้ามามีบทบาทในการดูแล กำกับติดตาม ช่วยเหลือการทำงานของบุคลากรทุกระดับการศึกษาอย่างเสมอภาคและต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี แก้วสำโรง (2562)ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนในอำเภอประทาย ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีการประเมินต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะ งานวิชาการเป็นหัวใจหลักของการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อย

และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าเป็นผู้ที่มีสมรรถนะมีการรับรู้และเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการเป็นอย่างดี โดยจะมีการใช้ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาอาศัยข้อมูลประสบการณ์มาใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่าที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยยังต้องพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น และยังเป็นช่วงของการปรับตัว ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเข้ามาดูแลกำกับติดตามช่วยเหลือ และคอยให้คำแนะนำมากกว่า จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารวิชาการแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ ธงโสม(2556) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ครูที่มีอายุราชการต่างกัน อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน และตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน พบว่า มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไปแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้มากยิ่งขึ้น

2. ด้านการบริหารทั่วไป มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด สถานศึกษาควรมีการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้รับทราบข้อมูลที่หลากหลายเป็นปัจจุบัน รับทราบข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิเคราะห์พบว่า อายุที่ต่างกัน ด้านการบริหารวิชาการ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สถานศึกษาประชุมครูในการมอบหมายหน้าที่โดยไม่แบ่งอายุในการปฏิบัติหน้าที่ ในการควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพของสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อไม่ให้เกิดการแบ่งแยกการปฏิบัติงานตามอายุ ทำให้เกิดความแตกต่างลดน้อยลง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารการศึกษาที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

_____. (2550). **แนวทางการดำเนินงานขององค์คณะบุคคลและการมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ธัชพงศ์ มีแก้ว. (2557). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้างฟ่าง.

นิติพงษ์ แก้วกัลยา. (2556). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พินิจ ธงโสม. (2556). **การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ

มนตรี แก้วสำโรง. (2562). **การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัด นครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วัชระ มะรังศรี. (2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอานาจบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550.** กรุงเทพฯ: ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.** กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

_____. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ : เดอะบุคส์

สุทิน ปวนเปี้ย. (2555). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2555). **การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน.** กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช.

Hoagland, Jame lee. (1986). Principal and Teacher Perception of Teacher Participation in The Decision-making Process in Public Secondary School With and Without A Collective Bargaining Contract, **Dissertation Abstracts International.** 44(5) : 3550 ; May

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี

PARTICIPATION OF PARENTS IN THE ADMINISTRATION ACCORDING TO THE OPERATING STANDARDS OF THE CHILD DEVELOPMENT CENTER. UNDER THE JURISDICTION OF THA PHA MUNICIPALITY OFFICE RATCHABURI PROVINCE

ชมชนก ฉัตรวายุภัค[1] , ธัญศญา ธรรศโสภณ[2]
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี[1,2]
Chomchanok Chatwayuphak [1], Thansaya Thansasophon[2]
Faculty of Education Bangkok Thonburi University[1,2]
E-mail: 6533100234@bkkthon.ac.th[1]
E-mail: Thansaya.tha@bkkthon.ac.th[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี และ (2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี ตามการประเมินของผู้ปกครอง จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรีจำนวน 118 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการแบ่งแบบชั้นภูมิ จำนวน 92 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง, การบริหารงานตามมาตรฐาน, การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, สำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี

ABSTRACT

The objectives of this research were : (1) to study the level of participation of parents in the administration of the child development center's operating standards. Under the jurisdiction of Tha Pha Municipality Office Ratchaburi Province ; and (2) to compare parental participation in administration according to the operating standards of child development centers. Under the jurisdiction of Tha Pha

Municipality Office Ratchaburi Province According to parents' assessment, classified by age and educational level.

This research is a survey research. Participation of parents in the administration according to the operating standards of the child development center. Under the jurisdiction of Tha Pha Municipality Office Ratchaburi Province, totaling 118 people. The sample group used stratification method, numbering 92 people. The research method has 4 steps: (1) study related documents and research; (2) create tools; (3) collect data; and (4) analyze the data The instrument used to collect data was a questionnaire with a 5-level rating scale. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. and t-test.

The results of the research found that: (1) the participation of parents in the administration according to the operating standards of the child development center Under the jurisdiction of Tha Pha Municipality Office Ratchaburi Province Overall and each aspect is at a high level and (2) to compare parents' participation in administration according to the operating standards of child development centers. Under the jurisdiction of Tha Pha Municipality Office Ratchaburi Province classified by age and education level Overall and each aspect are not different.

***Keywords*:** Parental involvement Standard management Operations of the Child Development Center Under the jurisdiction of Tha Pha Municipality Office Ratchaburi Province

บทนำ

เด็กเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อครอบครัวและประเทศชาติเพราะเด็กถือว่าเป็นความหวังและอนาคตของประเทศชาติ หากเด็กได้รับการปลูกฝัง เลี้ยงดูอบรม สั่งสอน ที่ดีจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง สถานศึกษา และได้รับสวัสดิการที่ดีจากรัฐ หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมสังคมที่ดีก็จะทำให้เด็กเติบโตขึ้นมาอย่างมีคุณภาพและเป็นกำดังสำคัญในการพัฒนาประเทศ สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมให้คงอยู่สืบไป อนาคตของประเทศจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของเด็ก เด็กที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ มีพัฒนาการในทุก ๆ ด้านที่เหมาะสมกับวัย ไม่ว่าจะเป็นพัฒนาการทางด้นร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคมและจริยธรรมจะเป็นผู้ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ในช่วงแรกเกิดถึง 2 ขวบเด็กจึงควรได้รับการเลี้ยงดูอย่างไกชิดจากครอบครัวเพื่อเป็นพื้นฐานทางพัฒนาการของเด็กทั้งในด้าน อารมณ์ สังคม สติปัญญา และบุคลิกภาพซึ่งพัฒนาการดังกล่าวจะต่อเนื่องมาถึงช่วงอาย 3 - 5 ปี หรือวัยก่นเข้าเรียนเป็นช่วงที่เด็กเริ่มเข้าสู่สถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

พัฒนาการของเด็กแต่ละคนจะมีลำดับขั้นตอนลักษณะเดียวกัน แต่อัตราและระยะเวลาในการผ่านขั้นตอนต่างๆ อาจแตกต่างกันได้ ขั้นตอนแรกๆ จะเป็นพื้นฐานสำหรับพัฒนาการขั้นต่อไป พัฒนาการต้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาแต่ละส่วนส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน เมื่อด้านหนึ่งก้าวหน้าอีกด้านหนึ่งจะก้าวหน้าตามด้วย ในทำนองเดียวกันถ้าด้านหนึ่งด้านใดผิดปกติ จะทำให้ด้านอื่น " ผิดปกติตามด้วย แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีพัฒนาการด้านร่างกายอธิบายว่าการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กมีลักษณะต่อเนื่องเป็นลำดับขั้น เด็กจะพัฒนาถึงขั้นใด จะต้องเกิดวุฒิภาวะของความสามารถด้านนั้นก่อน สำหรับทฤษฎีด้านอารมณ์ จิตใจ และสังคมอธิบายว่าการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็กส่งผลต่อบุคลิกภาพของเด็ก เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ความรักและความอบอุ่นเป็นพื้นฐานของความเชื่อมั่นในตนเอง เด็กที่ได้รับความรักและความ

อบอุ่นจะมีความไว้วางใจในผู้อื่น เห็นคุณค่าของตนเอง จะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความเป็นประชาธิปไตยและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทฤษฎีมีพัฒนาการ ด้านสติปัญญาอธิบายว่าเด็กเกิดมาพร้อมวุฒิภาวะซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามอายุ ประสบการณ์ รวมทั้งคำนิยมทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เด็กได้รับการอบรมและเลี้ยงดูแก่เด็กปฐมวัยมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเด็กวัยนี้ต้องการการเรียนรู้ในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ด้าน จากบิดา มารดาคนรอบข้างและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพัฒนาการที่เป็นรากฐานของบุคลิกภาพ อุปนิสัย และการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจ สมอง สติปัญญา ความสามารถ เพราะเด็กในช่วงตั้งแต่ปฏิสนธิในครรภ์ก็แม่จนถึง 4 ปี ระบบประสาทและสมองจะเจริญเติบโคในอัตราสูงสุด (ประมาณ80 % ของผู้ใหญ่) การอบรมปลูกฝังสร้างเสริมพัฒนาการทุกด้นให้แก่เด็กปฐมวัยได้เจริญเติบโตเต็มศักยภาพในช่วงอายุนี้ จะเป็นรากฐานที่ดีจะให้เขาเติบโตเป็นเยาวชนและพลเมืองที่ดี เฉลียวฉลาด คิดเป็น ทำเป็น และมีความสุข เด็กปฐมวัยจะมีชีวิตรอดและเติบโตได้ก็ด้วยการพึ่งพาพ่อแม่ และผู้ใหญ่ที่ช่วยเลี้ยงดู ปกป้องจากอันตราย หากผู้ใหญ่ให้ความรักเอาใจใส่ใกล้ชิด อบรมเลี้ยงดูโดยเข้าใจเด็กพร้อมจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่เปลี่ยนไปตามวัยได้อย่างเหมาะสมให้สมดุลกันทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ติปัญญา และสังคมแล้วเด็กจะเติบโตแข็งแรงแจ่มใส มีความมั่นคงทางใจ รู้ภาษา ใฝ่รู้ และไฝดี พร้อมที่จะพัฒนาตนเองในขั้นต่อไป ให้เป็นคนเก่งและคนดีอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขและมีประโยชน์(ทรงสุดา ภู่สว่าง ,.www.human.cmu.ac.th/home/c/ebook006103/asson3101.htm, สืบค้นเมื่อวันที่ 2/1164)

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้การทำหน้าที่ของสถาบันครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้พ่อแม่ผู้ปกครอง ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน จึงนำบุตรหลานมาเรียนกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก และผู้ปกครองก็มีความคาดหวังและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน ผู้ปกครองบางคนคาดหวังให้เด็กมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย ทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และให้เด็กเกิดทักษะชีวิต แต่ผู้ปกครองบางคนไม่มีความคาดหวังเพียงแค่ต้องการไห้มีคนดูแลเด็ก เมื่อตนต้องต้องทำงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ที่ตอยอบรมเลี้ยงดูให้เด็กเจริญเติบโตมีพัฒนาการที่ดีเหมาะสมตามวัยและช่วยแบ่งเบาภาระของพ่อแม่ ผู้ปกครอง การพัฒนาเด็กให้ได้รับความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา จึงนับเป็นการกิจ สำคัญที่หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบจะต้องตระหนักและให้ความสนใจ เพื่อให้การพัฒนาเด็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐานเหมาะสมกับวัย(มหาดไทย, กระทรวง, ม.ป.ป.)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือเป็นสถานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน กับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมสื่อเทคโนโลยีที่มีส่งผลต่อการศึกษาไทยในปัจจุบัน คุณครู พ่อแม่ ผู้ปกครองหรือรัฐก็จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงเป็นสถานที่หนึ่งซึ่งเป็นจุดเริ่มดันของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่า และผลิตประชากรของประเทศที่มีคุณภาพในอนาคตศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่างๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเองถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 14 และมาตรา 4 แต่ก็ยังมี ความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน(กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น,2559,ก) เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และครบทุกด้าน เพื่อผลิตกำลังหลักที่มีคุณภาพของประเทศในอนาคต

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองท่าผา มีจำนวน 5 ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดดอนเสลา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนชุมชนวัดท่าผา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดบ้านฆ้องน้อย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียน

วัดยางหัก และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดโกสินารายน์ มีครู ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ผู้ดูแลเด็กรวมกันจำนวน 15 คน มีเด็กนักเรียนจำนวน 118 คน รับนักเรียนอายุระหว่าง 2 - 5 ขวบ มีการจัดการเรียนการสอนในระดับก่อนวัยเรียนเพียงอย่างเดียว เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองท่าผา เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ขั้นพื้นฐาน) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และตอบสนองความต้องการของชุมชน แต่เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดการเปลี่ยนแปลงหลายประการซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องทำความเข้าใจระหว่างบ้านกับสถานศึกษา ครูและผู้ปกครองเปรียบเสมือนผู้นำทางของเด็กที่จะต้องร่วมมือกัน ปรึกษาหารือกัน รวมถึงรับทราบปัญหาของกันและกัน หาทางร่วมมือกันในการที่พัฒนาให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญา ตามแนวทางที่ถูกต้องซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อคนเองและส่วนรวมซึ่งสอดคล้องกับ รศี ทองสวัสดิ์ (2529, หน้า 52) กล่าวว่าผู้ปกครองมีส่วนช่วยส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่เด็กในสถานศึกษาสำหรับเด็กระดับก่อนวัยเรียนจะจัดการศึกษาในรูปแบบใดก็ย่อมขึ้นอยู่กับปกครองประสงค์ให้ลูกหลานของตนได้อ่านออกเขียนได้เป็นสำคัญและมองเห็นการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กในลักษณะของการเตรียมความพร้อม ซึ่งต้องมีการจัดกิจกรรมการเล่นรวมอยู่มากถ้าเป็นเรื่องไร้สาระก็จะเป็นอุปสรรคในการพัฒนาการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หลายภาคส่วนต้องมีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานรัฐและชุมชนควรมีบทบาทช่วยเหลือครอบครัวและส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุนให้สถานศึกษาทำหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาในอดีตที่ผ่านมาเป็นการดำเนินการมีส่วนร่วมภายได้ขอบเขตเพื่อประโยชน์ของฝ่ายจัดการศึกษาประชาชนเพียงแต่ร่วมให้การสนับสนุนให้ความร่วมมือปฏิบัติตามความต้องการของโรงเรียนผู้ปกครองส่วนใหญ่เข้าใจว่าการศึกษาเป็นเรื่องของครูและโรงเรียนเท่านั้นจึงยกบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาของบุตรให้กับโรงเรียนทั้งหมด เมื่อส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนแล้วตนเองก็ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องใด ๆ อีกซึ่งเป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องแท้จริงแล้วผู้ปกครองเป็นบุคคลที่มีบทบาทและมีความสำคัญที่สุดในการให้การศึกษาแก่บุตรหลานของตนเองเพราะเหตุผลว่า "ผู้ปกครองคือกรูที่ดี

วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองท่าผา ต่อการรับรู้ของผู้ปกครองเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ตามการรับรู้ของผู้ปกครอง จำแนกตามอายุ และระดับศึกษา

สมมติฐาน

ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามของวิจัยดังนี้

3.1 ผู้ปกครองที่มีอายุแตกต่างกันมีความรับรู้ต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ต่างกัน

3.2 ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรับรู้การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็ก สังกัดเทศบาลเมืองท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 5 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 118 คน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี ประจำปีการศึกษา 2566

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด เทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan:1970) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน แล้วดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนกับประชากรในแต่ละศูนย์ฯ (Proportional Stratified Random Sampling)

เครื่องมือ

การศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามผู้ปกครองนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert (1977) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามผู้ปกครองนักเรียนถึงการมีส่วนร่วมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 6 ด้าน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเป็นโดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Levels Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ป่านกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่หาร้อยละ (Percentage)

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรีโดยการหาค่าเฉลี่ย (x) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 นำแบบสอบถามซึ่งจำแนกตามข้อมาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามลำดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5.4 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาสถิติตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานที่ตั้งไว้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำคะแนนไปหาค่าเฉลี่ย ได้กำหนดความหมายของค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตอนที่ 2 การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านและรายข้อ นำไปเทียบกับเกณฑ์เพื่อกำหนดระดับและจัดอันดับ ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตอนที่ 2 การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านและรายข้อ นำไปเทียบกับเกณฑ์เพื่อกำหนดระดับและจัดอันดับ ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี โดยรวมและรายด้าน **(n = 92)**

สภาพแวดล้อมทางการเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.98	0.77	มาก
2. ด้านบุคลากร	4.13	0.64	มาก
3. ด้านอาคาร สถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	4.05	0.68	มาก
4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	3.93	0.69	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน	4.20	0.69	มาก
6. ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.07	0.71	มาก
รวม	**4.05**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.20) รองลงมาคือ ด้านบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.13) และ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.93)

อภิปรายผล

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผู้ปกครองมีระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและกองการศึกษาให้ความสำคัญกับนโยบายด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา ทำให้มีการอบรม พัฒนา ส่งเสริม และนิเทศ ครู ผู้ช่วยครู และผู้ดูแลเด็กให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นครู ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะกระบวนการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย ประกอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนพัฒนาการศึกษาที่กำหนดทิศทางหรือแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่เคยติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สีมาพล (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคม

พัฒนา จังหวัดระยอง พบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงอภิปรายผลการวิจัยพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่าผู้ปกครองมีระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการตัดสินใจ และประธานคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสามารถและมีทักษะในการบริหารจัดการ ประกอบกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษา และสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา ดำเนินงานตามแผนงานได้อย่างเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลให้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สีมาพล (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิดมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิดมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2) ด้านบุคลากร พบว่าผู้ปกครองมีระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้ดูแลเด็กได้ปฏิบัติต่อเด็กเล็กด้วยความรักความเมตตาและเอาใจใส่ต่อเด็กเล็กอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และมีทักษะในกระบวนการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็ก และส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กเล็กหมั่นศึกษาความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาให้แก่เด็ก ประกอบกับครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ด้านจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับเด็ก ส่งผลให้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์วัลย์ ธาดาวรวิทย์ (2555) ความพึ่งพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย พบว่าผู้ปกครองมีระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีที่ตั้งทำเลอย่างเหมาะสมอยู่ใกล้ชิดชุมชน มีความสะดวกต่อการเดินทาง ประกอบกับผู้บริหารคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของอาคารสถานที่ จึงได้ร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน วัดในการจัดหางบประมาณในการสร้างอาคารเรียนที่มั่นคงแข็งแรงปลอดภัยได้มาตรฐานแสงสว่างเพียงพออากาศปลอดโปร่งมีลมถ่ายเทอย่างทั่วถึงและไม่มีเสียงรบกวน ส่งผลให้ความพึงของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สน ศิระวงษ์(2554) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดจะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยโดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ธวัชชัยสีมาพล (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก

4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร พบว่าผู้ปกครองมีระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอทำให้การประเมินผลการพัฒนาของเด็กอย่างหลากหลาย และส่งผลให้การจัดประสบการณ์ส่งเสริมให้เด็กคิดเป็นกล้าทำและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับวัย มีเนื้อหากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมครอบคลุมต่อพัฒนาการของเด็กเล็ก ประกอบกับผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งผลให้ความพึงของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผาด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิศา เสนแก้ว (2550) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สีมาพล (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก

5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน พบว่าผู้ปกครองมีระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประชุมผู้ปกครองเด็กเล็กเพื่อชี้แจงการดำเนินการและการจัดกิจกรรมศูนย์ฯ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอและให้ผู้ปกครองเด็กเล็กได้เข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันแม่แห่งชาติ วันเด็กแห่งชาติ และวันพ่อแห่งชาติ เป็นต้น ประกอบกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฐมนิเทศผู้ปกครองอย่างน้อยภาคเรียน 1 ครั้ง เพื่อรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ผู้ปกครองได้ทราบส่งผลให้ส่งผลให้ความพึงของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผาด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา พงศ์ยี่หล้า (2559) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราชพบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของชุมชน โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก

6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่าผู้ปกครองมีระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี ด้านส่งเสริมเครือข่ายและการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กเล็ก ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กเล็กระหว่างชุมชน วัดและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบกับมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาเด็กเล็กโดยให้ประชาชน ภาคีเครือข่ายและชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด

สำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา ส่งผลให้ส่งผลให้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สน ศิระวงษ์ (2554) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และอายุ พบว่า

1) ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรและด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ไม่พบความแตกต่างที่เป็นเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระดับการศึกษาและความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์กัน เพราะการศึกษาทำให้คนเกิดการพัฒนาทางด้านความคิด การมองโลก ไฝดี มีคุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม มีวิจารณญาณที่ดี มีคุณภาพ สามารถเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมความเชื่อของบุคคลได้ ดังนั้นสังคมจึงคาดหวังกับบุคคลที่ได้รับการศึกษามากให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันรญาณี ศรีสุรักษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพลูดาหลวงวิทยาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ .05

2) ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากอายุของผู้ปกครองแสดงถึงช่วงอายุซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดูแลตนเอง การรับรู้ การเรียนรู้ การบริโภคข่าวสาร ข้อมูลผู้ปกครองที่มีอายุน้อยกว่าอาจเป็นข้อจำกัดในการแสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับตนเอง ทำให้เกิดแง่คิด มุมมอง ที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้ปกครองจึงมีความคาดหวังต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย สีมาพล (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนาจังหวัดระยอง พบว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังได้กล่าวมาแล้วเพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากชุมชนดียิ่งขึ้นผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ควรมีการจัดโครงสร้างส่วนราชการรวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม ควรให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีส่วนร่วมในการจัดประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดสมุทรสาคร

2) ด้านบุคลากร ผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ควรจัดให้มีครูผู้ดูแลเด็ก อย่างเพียงพอต่อจำนวนเด็กในชั้นเรียน และครูผู้ดูแลเด็กควรมีความรู้ด้านจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับเด็ก รวมทั้งหมั่นศึกษาความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาการสอนให้แก่เด็ก

3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา จังหวัดราชบุรี ควรจัดให้มีสนามเด็กเล่นและเครื่องเล่นที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และความปลอดภัยสำหรับเด็ก และมีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วนเพื่อความปลอดภัยของเด็ก

4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ควรจัดการเรียนการสอนและการจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย และให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ควรมีการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬานักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูเด็กเล็กควรมีการจัดปฐมนิเทศชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนการสอนทุกภาคเรียน

6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ควรมีการจัดตั้งชมรมผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาเด็กเล็กโดยให้ประชาชน ภาคีเครือข่ายและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย,กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2563),**แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น(พ.ศ.2561-2565).** กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น : กองส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.** กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 2560.** สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา :สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,กระทรวงศึกษาธิการ.

กันรญาณี ศรีสุรักษ์ (2559). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพลูตาหลวงวิทยาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.**งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2528). **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหากุฏราชวิทยาลัย.คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2523). สำนักงาน สำนักนายกรัฐมนตรี. **การจัดบริการศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน**. กรุงเทพฯ: เอารวัณการพิมพ์.

กฤษณา สวัสดิ์ชัย. (2551). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลต้นธง จังหวัดลำพูน.** การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จุฑามาศ อาลัยสุข (2553) ได้ศึกษาเรื่อง **การดำเนินงานการจัดการศึกษาเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). การบริหารการศึกษา: **หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ประเด็นและบทวิเคราะห์.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุจน์.

ชไมมน ศรีสุรักษ์. (2550). **การจัดการศึกษาปฐมวัยด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม.** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่.

มณฑา เทียนขาว (2547: 56-58 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง**สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย**ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสิงห์บุรี

ปรียาพรวงศ์อนุตรโรจน์.(2544).การบริหารงานวิชาการ.กรุงเทพฯ:ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ. _____.(2546).**การนิเทศการสอน.**กรุงเทพฯ:ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ดร. นีร์ - จาร์นีฟ (Dr.Nir – J arniv) (มหาวิทยาลัยศรีนทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2532 : กร.1/2523)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณิชมนต์ ปัทมเสวี. (2548). **สภาพและปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**ขององค์การบริหารส่วนตาบลขององค์การบริหารส่วนตาบลในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ยศวีร์ สายฟ้า. (2551). เมื่อเด็กปฐมวัยเรียนปนเล่นกับวิทยาศาสตร์ : หลักการและรูปแบบ การสอน วิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย. เอกสาร ประกอบการอบรม เรื่อง **สอนวิทย์-คณิตในระดับปฐมวัยอย่างไรให้สนุกและได้** มาตรฐาน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุทธนามิ่งเมือง.(2549).**การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองคูคต** จังหวัดปทุมธานี. สารนพนิพนธ์ ศ.ม.นครปฐม:มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). **การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย**. กรุงเทพฯ: เอ พี กราฟฟิค ดีไซน์.

สุรพล พุฒคำ. (2544). **“หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา.”** เอกสารประกอบ การสอน.ลพบุรี:สถาบนัราชภัฏเทพสตรี.

โสธิดา สาระพันธ์. (2550). มุมมองของชุมชนต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงแหง อำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่ สู่การเป็นศูนย์เด็กเล็กน่าอยู่ วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธวัชชัย สีมาพล.(2558).**ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Barnes, R.A. (1995, October). African American parents involvement in their children’s Schooling. Dussertation Abstracts International, 55(10), 3152-A

Massoglia,Dr. (1977). Early childhood education in the home. Delmor Publishers Copyright by Little Educational Publishing, Inc.ทรงสุดา ภู่สว่าง , **การเลี้ยงดูและการอบรมเด็กปฐมวัย. (online).**เข้าถึงได้จาก:**http://www.human.cmu.ac.th/home/he/ebook/006103/lesson3/01.htm.**

แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

Guidelines for developing personnel management skills of administrators at Bodindecha School (Sing Singhaseni) Under the jurisdiction of the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2

นราทร สุวรรณ และ ธดา สิทธิ์ธาดา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Email: s65561802044@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 132 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สถานศึกษาควรมีกระบวนการและหลักการในการสรรหาบุคคลมีหลายขั้นตอนและข้อสังเกตต่าง ๆ ซึ่งมีไว้เพื่อให้การสรรหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรมีนโยบายที่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ เช่น การสัมมนา การนำเสนอ หรือการติดตามคำถาม และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมนำเสนอหรือ Workshop เพื่อแบ่งปันความรู้และทักษะทางวิชาชีพ

คำสำคัญ : ทักษะการบริหารงานบุคคล, ผู้บริหาร

ABSTRACT

This research has the objectives 1) to study the state of human resource management skills at Bodindecha (Sing Singhaseni) School under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 2 and 2) to present guidelines for developing human resources management skills in Bodindecha School.

(Sing Singhaseni) under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 2. The sample group includes educational institution administrators and teachers at Bodindecha School (Sing Singhaseni), academic year 2023, numbering 132 people. The tools used in the research are questionnaires and Interview form Statistics used in quantitative data analysis include frequency distribution (frequency), percentage (percentage), arithmetic mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and content analysis (content analysis).

The results of the research found that: 1) Problems with personnel management skills at Bodindecha (Sing Singhaseni) School under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 2, including 5 aspects, with opinions. At a high level, including manpower planning and position determination. Personnel maintenance Performance evaluation Personnel development and recruitment and appointment. 2) Guidelines for developing personnel management skills of Bodindecha (Sing Singhaseni) School under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 2. Educational institutions should prepare manuals and personnel management structure charts as a part. Importance of the human resource management process in the organization Educational institutions should have processes and principles for recruiting people with many steps and various observations, which are intended to make recruitment efficient. Educational institutions should have policies that create a balance between work and personal life. Educational institution administrators should organize related activities to enhance knowledge and experience, such as seminars, presentations, or follow-up questions. And educational institution administrators should organize presentation activities or workshops to share professional knowledge and skills.

Keywords : Personnel management skills, Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและนโยบายที่สำคัญในการจัดการศึกษาในประเทศไทย ในมาตรา 6 ว่า การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม การมีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต การทำให้คนไทยสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษามาตรา 8 ว่าการระดมทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ การส่งเสริมการบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา การให้สิทธิเสมอภาคทางการศึกษา การจัดการศึกษามาตรา 10 บุคคลมีสิทธิเสมอภาคทางการศึกษา การจัดการศึกษาต้องเป็นไปในลักษณะที่มีคุณภาพ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมดำเนินงานและจัดแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต จัดทำอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีแหล่งข้อมูลและเรียนรู้อื่น ๆ ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ บริการประชาชนให้รับรู้รับทราบ การตรวจสอบข้อมูลเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และการดำรงชีวิต นักเรียนและประชาชนมีสิทธิในการศึกษาที่มีคุณภาพและการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต รัฐมีนโยบายที่ระบุถึงการพัฒนาความรู้และคุณภาพการศึกษา และการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการศึกษาและการพัฒนาประชาชนในทุกระดับการศึกษาในประเทศไทย

ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2558-2564 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้เดินหน้าจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2558-2563 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 3 ด้านหลัก

คือ ด้านการปฏิรูปการเรียนการสอน ด้านปฏิรูป การพัฒนาวิชาชีพ และด้านปฏิรูประบบการบริหารจัดการโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะแรกเป็น ระยะเร่งด่วนที่จะพยายามดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 1 ปีมีจำนวน 6 เรื่อง ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ของเด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งขณะนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ดำเนินการผลิตสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ รวมถึงการสอนแบบแจกลูกสะกดคำ ต่อจาก นี้จะมีการอบรมการสอนแบบ Brain Based Learning (BBL) ให้กับครูทั่วประเทศ และเมื่อจบภาค เรียนจะมีการประเมินผล โดยทางสถาบันภาษาไทย และสถาบันทดสอบทางการศึกษา (สทศ.) เป็นผู้ออกแบบประเมินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทักษะอาชีพ เพื่อให้เด็กช่วงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นได้ค้นหาตัวเอง โดยเฉพาะการจัดสอนทักษะอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส และการจัดสอน ทักษะอาชีพแบบเต็มระบบในโรงเรียนเขตเศรษฐกิจพิเศษ 5 จังหวัด การพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเตรียมการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน, ทำให้ครูและนักเรียนมีทักษะทางภาษาอังกฤษที่แข็งแกร่งและสามารถใช้งานได้จริง สามารถทำได้ผ่านการดำเนินกิจกรรมและมีนวัตกรรมที่เน้นความรู้ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติการผลิตและ พัฒนาครู การจัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และศึกษานิเทศก์ด้วยทักษะทางการศึกษาทางไกลเป็นส่วนสำคัญที่สามารถเสริมสร้างความเข้าใจและความเชี่ยวชาญในการนำทางและการสนับสนุนในระบบการศึกษาที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ได้แก่ การปฏิรูปการเรียนการสอน ปฏิรูปการพัฒนา วิชาชีพ และการปฏิรูประบบ บริหารจัดการ (นโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาขั้น พื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ, 2558 : 18)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญของการบริหารที่มีความเชื่อมโยงกับการบริหารองค์กรทั้งหมด การบริหารงานบุคคลที่ดีจะส่งผลให้การศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานบุคคลของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้ผู้บริหารการศึกษาและวิทยฐานะ ไม่ครอบคลุมกลุ่มครู บุคคลากรทางการศึกษา ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันขาดขวัญกำลังใจและมีผลกระทบการปฏิบัติงานข้าราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้มีการเลื่อนวิทยฐานะไม่สอดคล้องกับสภาพจริงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีคุณภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนา ทักษะการปฏิบัติงานน้อยและได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานตามสายงานน้อย (รายงานการประเมินตนเองโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี), 2565 :18)

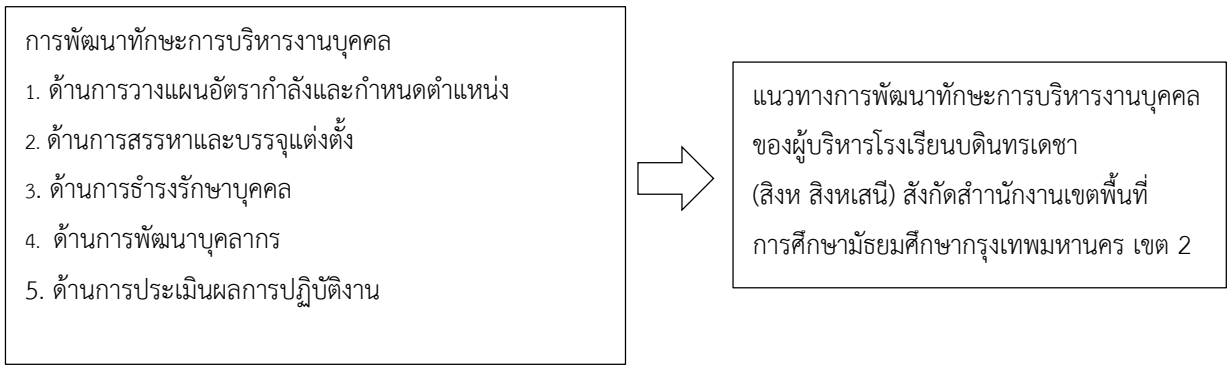
ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) เพื่อให้ทราบถึงระดับการบริหารงานบุคคลของบริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุง การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ในด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อเนื่อง ในการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ดังต่อไปนี้

1.ประชากร ผู้บริหารและครูโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 196 คน

2.กลุ่มตัวอย่าง

1) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) จำนวน 132 คน โดยการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เพื่อศึกษาเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านทักษะการบริหารงานบุคคล จำนวน 6 คน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทักษะด้านทักษะการบริหารงานบุคคล โดยคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

2.1 ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 5 ปี

2.2 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับทักษะด้านทักษะการบริหารงานบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close - ended) เรื่อง การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) โดยกำหนดค่าความมากน้อยของระดับการปฏิบัติ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ทักษะการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ทักษะการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ทักษะการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ทักษะการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ทักษะการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.2 แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งมีข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยสัมภาษณ์ตามตัวแปรรวมทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3) ด้านการธำรงรักษาบุคคล

4) ด้านการพัฒนาบุคลากร

5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ นวัตกรรมของสถานศึกษาเพื่อนำทฤษฎีและแนวคิดมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2 สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษา

3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อให้ตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

4. ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระได้เสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านได้ทำการตอบแบบสอบถาม และนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

6. ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วจึงนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วมาทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

8. ดำเนินการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อออกหนังสือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ในช่วงวันที่ 12 มกราคม 2566 – 2 กุมภาพันธ์ 2567

2. ดำเนินการส่งหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และรับคืนด้วยตนเอง ในช่วงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2566 – 8 กุมภาพันธ์ 2567

3. ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) รับคืนด้วยตนเอง ในช่วงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2567 – 14 มีนาคม 2567

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และการหาค่าเฉลี่ย นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 สภาพทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$), และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแต่ละข้อ แล้วนำมาแปลความหมายนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ขั้นตอนที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีรายละเอียด ผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1) ดร.สมพร สังวาระ. ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 25 ปี
รวมทั้งมีความรู้ความสามารถด้านทักษะการบริหารงานบุคคล

2) ว่าที่ร.ต.หญิง ดร.คณิตา ขันธชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดช้าง
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 5 ปี
รวมทั้งมีความรู้ความสามารถด้านทักษะการบริหารงานบุคคล

3) ดร.โมไณย อภิศักดิ์มนตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 5 ปี

รวมทั้งมีความรู้ความสามารถด้านทักษะการบริหารงานบุคคล

4) ดร.กำพล วิลยาลัย ผู้อำนวยการโรงเรียนธนบุรีวรเทพีวรารักษ์
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 5 ปี
รวมทั้งมีความรู้ความสามารถด้านทักษะการบริหารงานบุคคล

5) ดร.มนรัตน์ แก้วเกิด ผู้อำนวยการโรงเรียนทำมาหากินวัดโพธิ์เฉลิมรักษ์
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 5 ปี
รวมทั้งมีความรู้ความสามารถด้านทักษะการบริหารงานบุคคล

6) ดร.สุชาดา สวัสดี รองผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชาลัย
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 5 ปี
รวมทั้งมีความรู้ความสามารถด้านทักษะการบริหารงานบุคคล

สถิติการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

สรุปผลการศึกษาสภาพการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน เพศชาย จำนวน 73 คน มีอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 43 คน มีอายุ 25 – 29 ปี จำนวน 34 คน ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 29 คน มีอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 20 คน และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 70 คน การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 60 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 42 คน ประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 41 คน ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 18 คน ประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 16 คน และประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน ตามลำดับ

สภาพการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารงโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับสามารถสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคต การวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร การประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร มีกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคคล

3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหา น้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษาจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรสถานศึกษา ผู้บริหารมีกระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน การแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหา น้อย 3 อันดับ ได้แก่ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรชัดเจนและเป็นธรรม การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีวิธีการและหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ ดังนี้

มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามลำดับสามารถสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคต สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการสอดคล้องกับความต้องการ การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร มีกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคคล การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า

3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหา น้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษาจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรสถานศึกษา สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

4. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหา น้อย 3 อันดับ ได้แก่ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรชัดเจนและเป็นธรรม การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีวิธีการและหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน การแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทร เดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2) สถานศึกษาควรมีกระบวนการและหลักการในการสรรหาบุคคลมีหลายขั้นตอนและข้อสังเกตต่าง ๆ ซึ่งมีไว้เพื่อให้การสรรหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) สถานศึกษาควรสนับสนุนนโยบายที่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

4) สถานศึกษาควรมีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ วิธีการสังเกตจดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

5) สถานศึกษาควรสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน เช่น คอร์สออนไลน์หรือเวิร์กช็อปทางอินเทอร์เน็ต

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติการ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ เช่น การสัมมนา, การนำเสนอ หรือการติดตามคำถาม

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมนำเสนอหรือ Workshop เพื่อแบ่งปันความรู้และทักษะทางวิชาชีพ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้วิธีการสังเกตจดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร และงเสริมบุคลากรในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อขยายโอกาสทางอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลให้เข้ากับบริบทที่กว้างขึ้นและขยายไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่เพื่อให้เห็นภาพที่หลากหลาย

2) ควรศึกษาวิธีพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ

3) ควรศึกษารูปแบบและกลยุทธ์พัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546) **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2557). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครูกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2548.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). **การบริหารทรัพยากรบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : ดวงกมล สมัยจำกัด.

จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ. (2558). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์.

ชาญไชย พิมพ์คา. (2558). **ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รณกฤต รินทะชัย. (2557). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

Good, Carten V. (1973). **Dietionary of education**. New York : Mc Graw-hill.

Katz, Robert L. "*Skill of an Effective Administrator*." Harvard Business Review 5 3 (September-October) (1974): 60-102.

Yamane. (1973). **Statistic: An Introductive Analysis**. New York: Harper and Row Publisher.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SENA DISTRICT UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA

นันทวัน ภักดีเตล็บ
Nunthawan Pukdetaleb
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University
catoon.ntw@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 123 คน กลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 97 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน และการสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียน อำเภอเสนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study transformational leadership of school administrators in Sena District under The Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya; and (2) to compare the transformational leadership of school administrators in Sena District,

under The Secondary Educational Service Area, Phra Nakhon Si Ayutthaya, according to teachers' evaluations, classified by educational level and working experience.

Research methodology was a survey research. The population was 123 teachers of secondary school in Sena District under The Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya. The sample was 97 teachers of secondary school teachers in Sena District, under The Secondary Education Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya determined by Krejcie and Morgan's table, obtained via proportional stratified random sampling technique. The research method consisted of 4 steps as follows: (1) research problems studying; (2) research design; (3) data collection and data analysis; and (4) research report writing. The instrument used for collecting research data was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis testing by independent t - test.

Major findings were: (1) transformational leadership of school administrators in Sena District under The Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya in the overall was at high level; and (2) comparison transformational leadership of school administrators in Sena District under The Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya, according to teachers' evaluations, classified by educational level and working experience in the overall were not different.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Sena District, Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya

บทนำ

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการ จัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ กระบวนการ เรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้อง กับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ ได้อย่างสัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542 : 1-23)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีผลต่อ ผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลง หน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นบุคคลหลักที่จะต้อง รับผิดชอบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและความสำเร็จก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้บริหาร ดังนั้น ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

โรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 3 โรงเรียน ซึ่งมีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้มีลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ในการบริหาร จัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญคือผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานบทบาทใหม่ของครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้เกี่ยวข้องสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลดีแก่ผู้เรียนและประสิทธิผล สถานศึกษาในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบปัญหาและอุปสรรคเนื่องจากเทคโนโลยีมามีบทบาทในสังคมทำให้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารงานจัดการด้านการศึกษาไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง คุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับไม่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเสนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาต้องมีภาวะผู้นำ มีกระบวนการบริหารจัดการด้านการศึกษา เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล สามารถปรับตัวให้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลกยุคโลกาภิวัฒน์และเข้ากับทุกสถานการณ์สอดคล้องกับทางเศรษฐกิจและสังคม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการ์ในการทำงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

การดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาขอบเขตเนื้อหาครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยนำแนวคิดของ แบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994: 16) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 3 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 123 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 3 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 123 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม

ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน สุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครู ประกอบด้วย

1) ระดับการศึกษา ประกอบด้วย (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่าปริญญาตรี

2) ประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ต่ำกว่า 10 ปี (2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นตามขอบเขตของการศึกษา โดยแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มี 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ด (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมทั้งหมด 20 ข้อ

5. สถิติในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

5.1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC (Index of Item Objective Congruence)

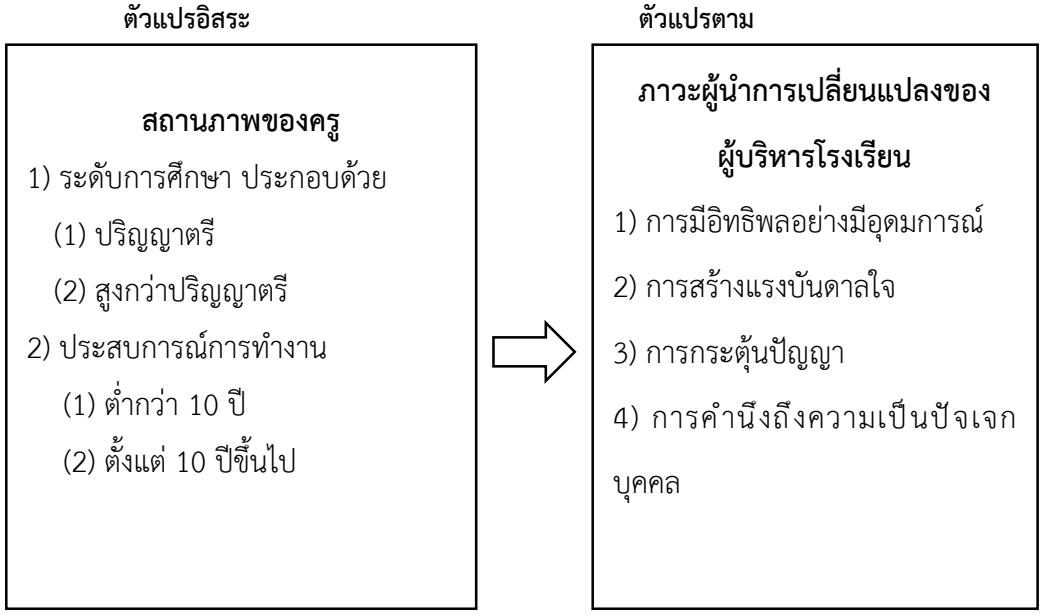
5.1.2 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

5.2 สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของแบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994: 114–122) โดยทำการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนใน 4 ด้าน ดังภาพที่ 1.1



แผนภาพที่ 1 : กรอบความคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันจะประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีความเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ คูห์เนิร์ต และลูอิส (Kuhnert and Lewis, 2013 : 648-657) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการ

แลกเปลี่ยนพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่มี ค่าสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนคือ ผู้นำในลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการสูงขึ้นไป จะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะ และของหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำเพื่อ การเปลี่ยนแปลงจะสละผลประโยชน์ของตนเองก้าวเข้าจิตใจของผู้ตามกระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของความมีอุดมคติ ศักดิ์ศรี เพื่อจะได้ไม่ทำงานตามหน้าที่เพียงเพื่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนใดไปวันๆ อีกทั้งพยายามเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ยาก

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันจะประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ผู้บริหารโรงเรียนควรมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ ยึดถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ตามความถูกต้อง และดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักในหน้าที่ มีความแน่วแน่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และร่วมลงมือทำไปพร้อมกับบุคลากร นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นให้บุคลากรมีความศรัทธา รู้สึกเป็นพวกเดียวกัน สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยผู้บริหารโรงเรียนจะควรเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความเป็นกัลยาณมิตร

1.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารโรงเรียนควรหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การแก้ไขปัญหาครั้งต่อไปนั้นดีกว่าเดิม โดยทำความเข้าใจกับปัญหา และคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และมีการใช้คำถามเพื่อระดมความคิดของบุคลากรให้บุคลากรมีบทบาทในการเป็นผู้นำในเรื่องที่ถนัด โดยส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ และมีการกำกับติดตามผล

1.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ของตน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และยกตัวอย่างบุคคลอื่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านนั้นๆ กระตุ้นให้บุคลากรทำงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และมองเห็นประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันสนับสนุน ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสนุนบุคลากร ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ และเอาใจใส่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการศึกษาแบบเชิงลึกในแต่ละด้าน

2.2 ควรมีการศึกษาการวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการวัดพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรผู้พัฒนาการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา (เอกสารประกอบการอบรม).** นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

กวิสรา ชูทอง. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

กุลริศา วงษ์ภักดี. (2556). **การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้นำโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ขนิษฐา สิทธิจินดา. (2556). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์.

จินตนา คำก้อน. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เจริญ ทั่งทอง. (2556). **สมรรถภาพในการนำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชลธน วรรณศรียพงษ์. (2553). **คุณลักษณะภาวะผู้นำผู้บริหารอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชัชฎา เมธีทรงกิจ. (2558). **การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้ประกอบวิสาหกิจชุมชน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ชัยณรงค์ สร้างช้าง. (2561). **โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี.(2557). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย.** กรุงเทพฯ : ฐานบุ๊คส์.

โชติกา พรหมเทศ. (2557). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

*ตรีนุช เทียนทอง. (2565**). ถอดบทเรียนการศึกษาไทย สู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา เตรียมความพร้อมให้เด็กไทยในศตวรรษที่ 21**. ผู้จัดการออนไลน์ https://mgronline.com/qol/detail/9650000094971*

บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปาริชาติ สมใจ. (2558**). อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา.** (เอกสารประกอบการสอน). จันทบุรี: คณะคุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พัทธกานต์ อู่ทองมาก และอดุลย์ วังศรีคูณ. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3** ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 3 วันที่ 22 ธันวาคม 2559 (หน้า 328 -336). กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

พิมพ์ลักษณ์ จันทวงค์. (2557). **แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2551). **การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์กับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.** (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

รจนา มากเลาะเลย์ (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory).** กรุงเทพ : สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้า.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. เล่ม 116 ตอนที่ 74ก. หน้า 1-23.

_____. (2562). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).** เล่ม 133 ตอนที่ 115ก. หน้า 1-127.

รุ่งนภา วิจิตราวงศ์. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วรรณพร ตรีชัยศรี. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศรีวราพร ทาระคำ. (2555). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามทัศนะของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สันติ หอมทวีโชค. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). **ภาวะผู้นำแบบบริการ: แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย**. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.

สุจิตราภรณ์ สาเภาอินทร์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2.** ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสถานศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง.

สุนีย์ กาศจำรูญ. (2562). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการหน่วยงานบริการสารสนเทศ** [Online]. เข้าถึงได้จาก : http://e-book.ram.edu/e-book/inside/html/ dlbook.asp?code= IS302(45). [2565, มีนาคม 16]

สุวิมล มธุรส. (2564). การจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ในยุค NEW NORMAL COVID-19. **วารสารรัชต์ภาคย์,** 15(40), 33-42.

แสงเดือน กมลมาลย์. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **รูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจ “CLUSTERS”** [Online]. เข้าถึงได้จาก : http://personnel.obec.go.th/home. [2565, มีนาคม 16]

Anello, Fracisco Rafael, (2016). **Behaviors and Attitudes of Teachers and Principals**. 56 (08): 2941-A.

Avolio, Bass & Jung. (2017). **Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership.** University of Washington.

Bass. B.M., & Avolio, B.J. (1994). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. **Journal of European Industrial Training**. 5(10),: 21-27.

Bernard, B. (2006, June). Rethinkiing leadership and change: a case study in leadership successin and its impact on school transformation. **Cambridge Journal ofEducation.** 36(2): 277-293.

Bryman. (2016). **Charisma and Leadership in organizations**. London : Sage.

Dessler, G. (1998). **Personnel/Human Resource Management**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Fiedler, E. F. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York : McGraw-Hill.

Gorton, R.A. and Mcintyre, K.E. (1978). **The Senior High School Prineipalship**. Volume II : The Effectire Principal. Virginia: National Association of Secondary School Principals.

Greenberg, C. J. and Baron, R. A. (2003). **Behavior in Organizational**. New Jersey : Prentice-Hall.

Hackman, J.R. (1969). The Nature of The Task as a Determiner of Job Behavior. **Personnel Psychology**, 22(1) : 435-444.

Hersey, P. and Blanchard. K.H. (1993). **Management of Organizational**. Behavior : Utilizing

Hord, S.M., Hall, G.E. and Stieqelbauer, S. (1983). **Implementing Change: Patterns, Principles and Potholes.** Boston: Allyn and Bacon.

King. (2015). **Leadership and performance beyond expectations**. New York : Free Press.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). **Educational and Psychological Measurement.** New York: Minnisota University

Kuhnert and Lewis. (2013). **Transactional and Transformational Leadership: Constructive.**

Lunenburg. F. C.; & Oznatein, A. C. (2000). **Educational Administration Concepts and Practices.** 3 rd ed. Australia: Wadsworth. Prentice Hall.

Magnuson , Walter G. (2011). **The Characteristics of Successful School Business.** University of Southern.

Marmon, DH. (2017). **Core competencies of professional service providers in federally Funded Education Programs.** Tennessee: The University of Tennessee.

McCauley, C. D., Moxley, R. S. and Velsor, E. V. (1998). **The Center for Creative Leadership: Handbook of Leadership Development**. San Francisco, CA : Jossey-Bass Publishers.

Reddin, J. W. (1970). **Managerial Effectiveness**. New York : McGraw-Hill.

Sergiovanni, T.J. (1978). **The Principal Ship : A Reflective Practices Perspective**. Massachusetts : Allyn and Bacon.

William M. (2016). **Planning Curriculum for School**. New York. Holt : Rinchart and Winston.

William, Steers & Terborg. (2016). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. **Journal of Organization Behavior. 16(4): 319-333.**

Yukl, G.A. (2006). **Leadership in Organization**. 6th ed. New Jersey: Printice Hall.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN KANCHANADIT NETWORK UNDER SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

นิสรีน มะดีเยาะ
NISREEN MADIYOH
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master of Education Educational Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
Email: 6533100143.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามการประเมินของครูจำแนกตามช่วงชั้นที่สอน และ ประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 161 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 113 คน วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามการประเมินของครูจำแนกตามช่วงชั้นที่สอน และ ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ความสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study academic administration of school administrators in Kanchanadit Network under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare academic administration of school administrators in Kanchanadit Network under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1,according to teacher evaluation,classified by teachers'grade level and working experience. .

This research was a survey research. The population consisted of 161 teachers in Kanchanadit Network under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1. The sample,totaling 113,was obtained via stratified random sampling technique. The research procedure consisted of 4 stages; (1) examining doeuments and studies related; (2) constructing research instrument; (3) collecting data; and (4) analyzing collected data. The research instrument used for collecting data was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The research major findings were as follows: (1) the academic administration of school administrators in Kanchanadit Network under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1, overall and each aspect were at high level; and (2) to compare academic administration of school administrators in Kanchanadit Network under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1, according to teacher evaluation, classified by teachers'grade level and working experience, overall and each aspect were not different.

***Keywords*:** Academic Administration, School Administrators, Kanchanadit Network, Suratthani Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การศึกษาเป็นองค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาคนทุกช่วงชีวิตให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน ซึ่งเชื่อมโยงไปกับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม รวมถึงพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง ยั่งยืน และมีความสามารถในการแข่งขัน โดยต่างมีความเห็นพ้องต้องกันว่าการศึกษามีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และศักยภาพ เพื่อสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ และเป็นฐานหลักของการพัฒนาประเทศต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2558: 1) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 1) ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาไทยภายใต้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 จึงมุ่งเน้นแก้ปัญหาและเร่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยผ่าน 6 ยุทธศาสตร์ เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นในเรื่องของการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อชีวิต การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้อย่างจริงจัง ผู้เรียนมีคุณลักษณะใฝ่ดีคิดวิเคราะห์มีการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตลอดจนมีจิตสาธารณะรวมทั้งมีระเบียบวินัยมีจริยธรรม คุณธรรม และใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ศุภสิทธิ์ ภูภักดี. 2558: 7)

บริหารงานวิชาการของผู้บริหารจึงมีความสำคัญมากขึ้นในการบริหารโรงเรียนให้ ได้ตามมาตรฐานหรือได้ผลการปฏิบัติงานเกินมาตรฐาน เนื่องจากงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของ สถานศึกษาในการขับเคลื่อนการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานด้านอื่นๆ ของสถานศึกษา ส่วนงานด้านอื่นๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้โรงเรียนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยโดยงานวิชาการเป็น 2 งานหลักของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียนจะพิจารณาได้จากผลงานด้าน วิชาการเนื่องจากงานด้านวิชาการเกี่ยวขอ้งกบหลักสูตร การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการ สอน (ธริศร เทียบปาน, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถเข้าใจใน จุดมุ่งหมายของหน่วยงาน มีการทำงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำและประสานงานให้ทุกคนทา งานร่วมกันในการบริหารการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นบทบาทหน้าที่ สำคัญของการบริหารงานวิชาการ (อัมพร อินผง,2555) ขณะเดียวกันครูมีการรับรู้ขีดความสามารถ ในการทำ งานของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ในการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิด ประโยชน์แก่ผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามการประเมินของครูจำแนกตามช่วงชั้นที่สอนและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานงานวิจัย

1 ครูผู้สอนช่วงชั้นต่างกัน ประเมินการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1แตกต่างกัน

2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ประเมินการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 1 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1 ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของกลุ่มบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งแบ่งขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และ 4) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 11 โรงเรียน

รวมประชากรทั้งสิ้น 161 คน

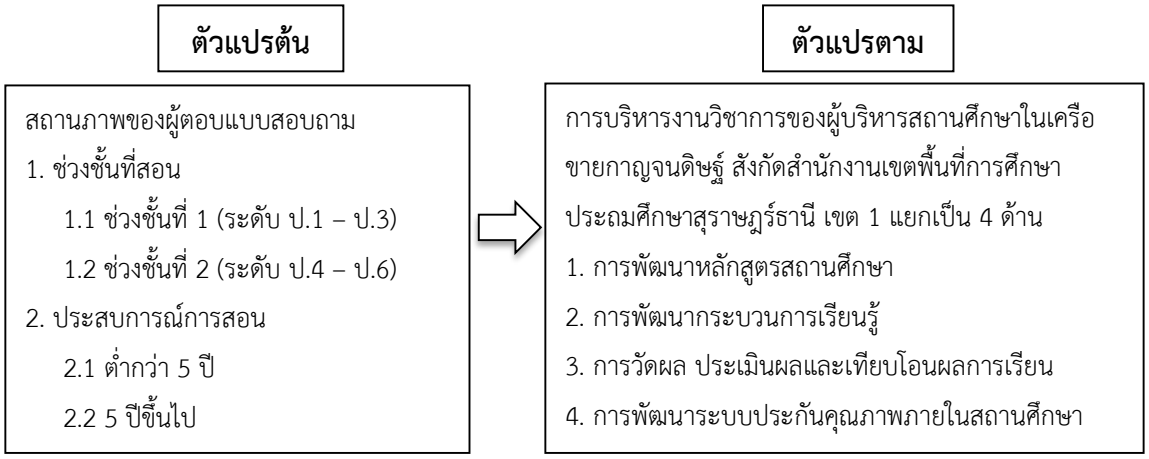
3 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 รวมทั้งสิ้น 113 คน

4 ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่สถานภาพของครูในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้แก่ 1) ช่วงชั้นที่ 1 (ระดับ ป.1 – ป.3) 2) ช่วงชั้นที่ 2 (ระดับ ป.4 – ป.6) และประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5 ปีขึ้นไป

5 ตัวแปรตาม คือการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีกรอบการบริหารงานวิชาการดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในรูปแบบต่างๆ และได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา รายละเอียดดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคิร์ทเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating scale

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Object Congruence) รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คนและนำผลการทดลองใช้แบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของคอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

6. นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพความเชื่อมั่นแล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

เก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดเตรียมแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 ชุด

2. ขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 โรงเรียน

3. จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยพร้อมกับแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 โรงเรียน

4. ติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม spss for Windows เพื่อประมวลผลและการหาค่าทางสถิติโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้ ค่าร้อยล(Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ("$\bar{X}$" และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เมื่อหาค่าได้แล้วนำไป แปลผลของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : ออนไลน์)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะของครู ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ จำแนกตามช่วงชั้นที่สอนและประสบการณ์ทำงานโดยการทดสอบค่าที (t – test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครูในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และ 4) ด้านการ ประกันคุณภาพการศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครูในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ช่วงชั้นที่สอน		
ช่วงชั้นที่ 1 ระดับ ป.1 – ป.3	54	47.79
ช่วงชั้นที่ 2 ระดับ ป.4 – ป.6	59	52.21
รวม	113	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	51	45.13
5 ปี ขึ้นไป	62	54.87
รวม	**113**	**100**

จากตารางที่ 1 สถานภาพทั่วไปของครูในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ทำการสอนอยู่ในช่วงชั้นที่ 2 ระดับ ป.4 – ป.6 ร้อยละ 52.21 และประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ 5 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 54.87

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ด้านที่	การบริหารงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.37	.44	มาก
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.35	.52	มาก
3	ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.38	.46	มาก
4	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.07	.23	มาก
เฉลี่ย		**4.29**	**.39**	**มาก**

จากตารางที่ 2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{x}$ = 4.38) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.37) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้($\bar{x}$ = 4.35) และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.07)

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน

ด้านที่	การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ช่วงชั้นที่1		ช่วงชั้นที่2		t	Sig.
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตสถานศึกษา	4.37	.44	4.35	.44	-.80	.43
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.35	.52	4.33	.51	-.38	.71
3	ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.38	.46	4.37	.46	-.66	.51
4	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.07	.23	4.05	.23	-1.15	.59
เฉลี่ย		**4.29**	**.38**	**4.28**	**.39**	**-.72**	**.59**

จากตารางที่ 4.7 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่สอนในช่วงชั้นที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านที่	การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน				t	Sig.
		ต่ำกว่า5ปี		5ปีขึ้นไป			
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.02	.44	4.30	.43	-1.28	.20
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.21	.50	4.27	.53	-1.27	.21
3	ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.37	.44	4.32	.45	-1.28	.28
4	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.05	.23	4.05	.24	-.82	.42
เฉลี่ย		**4.16**	**.39**	**4.24**	**.38**	**-1.24**	**.22**

จากตารางที่ 4.8 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ทำการสอนอยู่ในช่วงชั้นที่ 2 ระดับ ป.4 – ป. 6 และประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ 5 ปีขึ้นไป

2. ผลการดำเนินงานเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยสรุปในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า 2 ประเด็น จาก 8 ประเด็น อยู่ในระดับมากที่สุด อีก 6 ประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารทำการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และผู้บริหารดำเนินดำร่วมกับคณะครูจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารร่วมกับคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินบริบทโรงเรียน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มี 2 ประเด็น จาก 7 ประเด็น อยู่ในระดับมาก อีก 5 ประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการซ่อมเสริม เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้า และสอนเสริมเพื่อพัฒนานักเรียนที่เรียนดี และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถาบันอื่น

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงประเด็นเดียวอยู่ในระดับมากที่สุด อีก 7 ประเด็น อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล การเรียนรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

2.4 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงประเด็นเดียวอยู่ในระดับมากที่สุด อีก 7 ประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการพัฒนางานตามแผน ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการเปรียบเทียบเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน
สรุปได้ว่า ครูผู้สอนในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่สอนในช่วงชั้นที่ต่างกันประเมินการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สรุปได้ว่า ครูผู้สอนในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การสอนที่ต่างกันประเมินการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามลำดับของวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความตื่นตัวในการดำเนินงานวิชาการที่เป็นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่มีเป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษารวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานวิชาการที่มีคุณภาพส่งผลให้เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อุษา แซ่เตียว (2559 : 126) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ระดับผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อการสร้างหลักสูตรเพราะเราเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาว่ามันหนักไปในทิศทางใดอันจะเป็นประโยชน์แก่เด็กสังคม และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและเจตคติและการอยู่ร่วมกันในสังคม การบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนและประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ชูเลิศ (2553 : 92-93) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับของสภาพการบริหารงานวิชาการในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผลการวิจัย การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนโดยส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้เนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงการส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องการผสมผสานความรู้ต่างๆให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรมครั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครองชุมชนท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ล้ำฤทธิ์ (2551 : 112 113) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเครือบดินทรเดชาผลการวิจัย พบว่า สภาพการปฏิบัติงาน

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเครือบดินทรเดชาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.3 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากกระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 12) ได้กำหนดหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมตรวจสอบตีความผลการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินผลการเรียน โรงเรียนต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบเพื่อให้การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผลการประเมินตรงตามสภาพความรู้ ความสามารถ ที่แท้จริงของผู้เรียนถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จึงทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา วินาโท (2554 : 81-82) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกีฬาสังกัดสำนักพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนกีฬาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านที่มีความเห็นต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศภายใน

1.4 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยถือว่าการประเมินคุณภาพภายในเป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตามและการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ครูที่มีหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนร่วมกันพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำผลจากการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนากิจกรรมโครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นจึงตั้งอยู่บนฐานความเป็นจริงมีความเป็นไปได้และสำเร็จผลในเวลาอันเหมาะสมส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรอุมา ทองทิพย์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการของเนอสเซอรี่ที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการของเนอสเซอรี่ที่มีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประกันคุณภาพด้านสื่อการเรียนการสอนด้านหลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลากรและ ด้านห้องสมุด

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอนพบว่า ครูผู้สอนทำการสอนในช่วงชั้นทีสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์

การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียน

จากวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารทางการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารร่วมกับคณะครูคณะกรรมการสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินบริบทโรงเรียนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ทุกฝ่าย ทั้งคณะครู บุคลากรตัวแทนนักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน เข้ามามีบทบาทในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา เพื่อร่วมกันวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารจัดให้มีการสอนซ่อมเสริม เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้า และสอนเสริมเพื่อพัฒนานักเรียนที่เรียนดี และบริเวณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือกับสถาบันอื่น ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยเน้นย้ำการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

1.3 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและการประเมินผล การจัดการเรียนรู้โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการการปฏิบัติและผลงาน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลการเรียนรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครู/บุคลากรเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ประเด็นที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำกับดูแลให้มีการจัดทำรายงานประเมินตนเอง เพื่อรับการประเมินภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาตามกำหนด และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการให้มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรจะมีการจัดอบรมพัฒนาครูในด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการประชุมหารือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเครือข่ายกาญจนดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กิติมา ปรีดีดิลก. 2559. **ทฤษฎีการบริหารองค์การ.** กรุงเทพ ฯ: ชนะการพิมพ์.

กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา.** [ออนไลน์]. ได้จาก: http://data.bopp-obec.info/emis/. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2561].

กฤษฎากลั ปดี. (2559). **การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดส านักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เขษมสร โข่งศรี. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

จิติมา วรรณศรี. (2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** พิษณุโลก : รัตนสุวรรณการพิมพ์.

จินตา อุสมาน; และอำภา บุญช่วย. (2559), **ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้, วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.** (17):260.

ธริศร เทียบปาน. (2560).**การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคใต้**. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ

เบญจวรรณ เสวีวัลลภ. (2560). **รูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ.** มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ :กรุงเทพฯ.

อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์.(2561).**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 9**.ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สมุทรสงคราม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). **Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job satisfaction.** JAMA, 288(16), 1987-1933.

Gentry, W. A., Weber, T. J., & Sadri, G. (2007). **Empathy in the workplace: A tool for effective leadership.** Paper presented at the Annual Conference of the Society of Industrial Organizational Psychology, New York.

การศึกษาสภาพและปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม

The study of conditions and problems learning mathematics from the students at Samchukratanapokaram School

นุกูล แจ้งสว่าง[1*] วรัทภส์ณิชา ล้ำเลิศธนกุล[2]
Nukul Jaengsawang[1*] Warutnicha Lumlertanagul[2]
[1]ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
[2]ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก E-mail: Nukul@samchukratana.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคารามที่เรียนรายวิชาคณิตศาสตร์ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 511 คน ได้มาจากการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสภาพและปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 เก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมสภาพการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคารามอยู่ในระดับมากและในภาพรวมปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของโรงเรียนสามชุกรัตนโภคารามอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาสภาพและปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ด้านครูผู้สอนมีสภาพอยู่ในระดับมากและเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านนักเรียนมีสภาพอยู่ในระดับปานกลางและเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านการจัดการเรียนการสอนมีสภาพอยู่ในระดับปานกลางและเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านการวัดและประเมินผลมีสภาพอยู่ในระดับมากและเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านสื่อและเทคโนโลยีมีสภาพอยู่ในระดับมากและเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย และด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนมีสภาพอยู่ในระดับมากและเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย

คำสำคัญ : สภาพและปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์, ภาพรวมสภาพการเรียนคณิตศาสตร์, การเรียนคณิตศาสตร์

Abstract

The purposes of this research were study of conditions and problems learning mathematics from the students at Samchukratanapokaram School. This is the Survey Research. The sample of research are the students who study mathematics of Semester 1, Academic year 2022. The students amount 511 students from Accidental Sampling. The instruments used in this research was questionnaire for study of conditions and problems learning mathematics from the students at Samchukratanapokaram School, questionnaire for estimated seal 5 level, reliability equal 0.96. This research collected data by sent the questionnaire online to the students, analyzed using percentage values, Mean, Standard Deviation.

The results of that research indicated that.

1. In overall, the study of conditions of mathematic at Samchukratanapokaram School was a high level. And the problems learning mathematics at Samchukratanapokaram School was a low level.

2. When considering each aspect to found that:

2.1 The teacher of conditions was high level and the problems was low level.

2.2 The students of conditions were middle level and the problems were low level.

2.3 The teaching of conditions was middle level and the problems was low level.

2.4 The assessment of conditions was high level and the problems was low level.

2.5 The media and technology of conditions were high level and the problems were low level.

2.6 The environment of conditions was high level and the problems was low level.

Keywords: Conditions and Problems learning mathematics, The Study of Conditions of Mathematics, Mathematics learning

บทนำ

การจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ ของโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม ในปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมานั้นเป็นการจัดการเรียนการสอนหลังจากการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นมิติใหม่ของการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ ที่มีทั้งการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนปกติและการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ถือได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานองค์ความรู้ร่วมกับนวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีรูปแบบการสอนที่หลากหลาย องค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ประกอบด้วย ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหา สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบเครือข่ายเทคโนโลยี การวัดผลและประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ ความท้าทายของการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงอย่างเดียว แต่การเตรียมตัวของผู้เรียนและผู้สอนก็มีส่วนสำคัญที่จำเป็นต้องปรับมุมมอง แนวความคิด รวมทั้งไม่ควรยึดติดวิธีการเรียนการสอนรูปแบบเดิม แต่ควรเปิดมุมมอง แนวความคิด วิธีการเรียน การสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ทิศากร ศิริพันธุ์เมือง, 2564:133) เป็นที่ทราบกันดีว่าจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ส่งผลให้รูปแบบการเรียนการสอนในแต่ละภูมิภาคของประเทศต้องมีความแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้เตรียมความพร้อมโดยกำหนดรูปแบบการเรียนการสอนของโรงเรียนในแต่พื้นที่ไว้ ทั้งหมด 5 รูปแบบ ประกอบด้วย การเรียนแบบ On- site คือ การเดินทางมาเรียนที่โรงเรียนซึ่งเหมาะสำหรับโรงเรียนที่มีปริมาณนักเรียนน้อยสามารถจัดพื้นที่แบบเว้นระยะห่างและเข้มงวดการสวมหน้ากากอนามัยตามมาตรการด้านสาธารณสุข การเรียนแบบ On-Air ผ่านระบบมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม หรือ DLTV การเรียนแบบ On-Line ครูผู้สอนทำการสอนผ่านระบบอิเลคทรอนิค การเรียนแบบ On-demand ผ่านระบบแอปพลิเคชันและการเรียนแบบ On- hand ครูผู้สอนเดินทางไปแจกเอกสารใบงานให้กับนักเรียนที่บ้าน จากการศึกษาพบว่า การจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ ในปีการศึกษา 2565 ของโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม ได้ใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนการเรียนแบบ On- site เป็นหลักผสมผสานการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ผ่าน Line group และ Facebook โดยจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นได้แก่ รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน และรายวิชาคณิตศาสตร์เพิ่มเติม ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายได้แก่ รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน และรายวิชาคณิตศาสตร์เพิ่มเติม และระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ได้แก่รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐานอาชีพ

จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมาของโรงเรียนสามชุกรัตนโภคารามแม้ว่านักเรียนส่วนมากจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาเป็นอย่างดีมีผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนคณิตศาสตร์ผ่านเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด แต่ยังมีนักเรียนจำนวนไม่น้อยยังด้อยความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ การแสดงหรืออ้างอิงเหตุผล การสื่อสารหรือการนำเสนอแนวคิดทางคณิตศาสตร์ ส่งผลให้ไม่ผ่านเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ประกอบกับการเข้าร่วมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ พบว่า ครูผู้สอนหลายท่านประสบปัญหาที่แตกต่างกันออกไป เช่น พฤติกรรมการเรียนในชั้นเรียนของนักเรียน ความพร้อมด้านสื่อและเทคโนโลยีในชั้นเรียน ปัจจัยสนับสนุนต่างๆที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ หรือแม้กระทั้งความถนัดและความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนแต่ละคนที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งทุกๆปัญหาล้วนแต่จะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ ดังนั้น ปัญหาเหล่านี้จึงเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไข เพราะจะส่งผลให้นักเรียนไม่สามารถนำความรู้คณิตศาสตร์ไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันและในการศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับแนวทางในกระบวนการการจัดการเรียนรู้สำหรับให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตาม โดยกำหนดไว้ในมาตรา 24 หมวด 4 ว่าด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ คือ

(1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกบความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหวางบุคคล

(2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

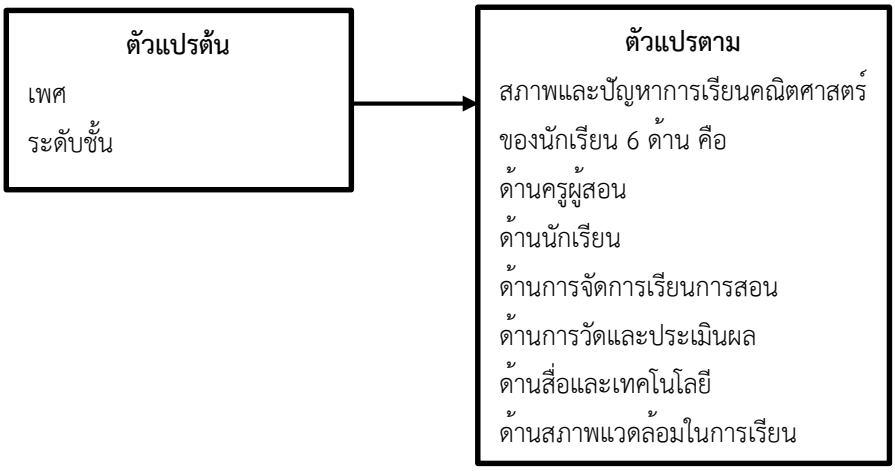
(6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545:13-15)

จากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ ทำให้ผู้สอนและผู้เรียนต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและจากปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ที่ได้กล้าวไว้ข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม ซึ่งผลจากการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนรายวิชาคณิตศาสตร์ของโรงเรียนสามชุกรัตนโภคารามให้ดีขึ้นในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม
2. เพื่อศึกษาปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งศึกษาสภาพและปัญหาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคารามที่เรียนรายวิชาคณิตศาสตร์ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,978 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคารามที่เรียนรายวิชาคณิตศาสตร์ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ได้มาจากการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จำนวน 511 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสภาพและปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และ ระดับชั้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม ซึ่ง ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านครูผู้สอน ด้านนักเรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสื่อและเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม ซึ่ง ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านครูผู้สอน ด้านนักเรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสื่อและเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับหลักการสอนคณิตศาสตร์ การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ (New Normal) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ การศึกษาปัญหาการเรียนการอสนคณิตศาสตร์ โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยต่างๆ

2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามและเทคนิคการตั้งข้อคำถาม แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert's Summated Rating Scale) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. กำหนดกรอบในการสร้างแบบสอบถามและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบคิด โดยกำหนดเป็น 6 ด้าน คือ ด้านครูผู้สอน ด้านนักเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสื่อและเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน แล้วเขียนข้อคำถามเพื่อสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็นสภาพการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ รวมทั้งหมดจำนวน 70 ข้อ และปัญหาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ รวมทั้งหมดจำนวน 70 ข้อ

4. ร่างแบบสอบถามตามกรอบความคิดและให้ครอบคลุมเนื้อหาและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม 1 ท่าน ศึกษานิเทศก์ประจำสหวิทยาเขตสุพรรรณกัลยา สพม. สุพรรณบุรี 1 ท่าน ครูชำนาญการพิเศษกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง

6. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของคำถามแต่ละข้อ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ โดยนำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ ซึ่งใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (สายทิตย์ ยะฟู. 2560: 128 - 129)

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา

7. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งข้อคำถามเดิมสภาพการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ รวมทั้งหมดจำนวน 70 ข้อ เมื่อผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแล้วมีข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ จำนวน 14 ข้อ และปัญหาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ รวมทั้งหมดจำนวน 70 ข้อ เมื่อผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแล้วมีข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ จำนวน 12 ข้อ ดังนั้น ข้อคำถามที่วัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์มีจำนวนทั้งหมด 114 ข้อ แบ่งออกเป็นสภาพการเรียนคณิตศาสตร์ทั้ง 6 ด้านรวมทั้งหมดจำนวน 56 ข้อ และ ปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ทั้ง 6 ด้านรวมทั้งหมดจำนวน 58 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 นำข้อคำถามทั้ง 114 ข้อ มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียน สามชุกรัตนโภคารามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

9. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้จากขั้นตอนที่ 8 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

10. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำข้อคำถามไปสร้างเป็นแบบสอบถามแบบออนไลน์โดยใช้กลูเกิ้ลฟอร์มเพื่อนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพและปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคารามในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ทุกท่านในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์กลูเกิ้ลฟอร์ม 2565

2. ผู้วิจัยได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์กลูเกิ้ลฟอร์ม จำนวน 570 ฉบับ

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับทั้งหมด พบว่า ข้อมูลทั้งหมดมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จำนวน 551 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 96.67

4. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านครูผู้สอน ด้านนักเรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสื่อและเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผลค่าเฉลี่ย ซึ่งใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านครูผู้สอน ด้านนักเรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสื่อและเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผลค่าเฉลี่ย ซึ่งใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีปัญหาในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีปัญหาในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีปัญหาในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีปัญหาในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
ด้านครูผู้สอน	3.82	0.85	มาก	2
ด้านนักเรียน	3.21	0.81	ปานกลาง	6
ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.49	0.90	ปานกลาง	5
ด้านการวัดและประเมินผล	3.61	0.90	มาก	3
ด้านสื่อและเทคโนโลยี	3.84	0.94	มาก	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน	3.60	0.90	มาก	4
ในภาพรวม	**3.60**	**0.77**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.77) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวนสี่ด้าน คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ด้านครูผู้สอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวนสี่ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านนักเรียน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายข้อในสามลำดับแรกของแต่ละด้านพบว่า

1. ด้านครูผู้สอน ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยที่ครูผู้สอนแต่งกายเหมาะสม มีความรู้ ความชำนาญในเนื้อหาวิชาที่สอน และมีความรับผิดชอบตรงต่อเวลาในการสอน ตามลำดับ

2. ด้านนักเรียน ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่นักเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันระหว่างเพื่อนในการเรียน การปฏิบัติกิจกรรม และทำแบบฝึกหัดคณิตศาสตร์ พยายามทำความเข้าใจประเด็นสำคัญที่ครูสอน และมีความตั้งใจและมีสมาธิในการเรียนคณิตศาสตร์ ตามลำดับ

3. ด้านการจัดการเรียนการสอน ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน มีการแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ทราบ เปิดโอกาสให้นักเรียนซักถามปัญหา ข้อสงสัยต่างๆทั้งในและนอกเวลาเรียน ตามลำดับ

4. ด้านการวัดและประเมินผล ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยที่ครูมีการใช้ข้อสอบตรงกับเนื้อหาที่เรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนปรับปรุงแก้ไขผลงาน และมีการกำหนดสัดส่วนคะแนนในแต่ละเนื้อหาเหมาะสม ตามลำดับ

5. ด้านสื่อและเทคโนโลยี ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยที่โรงเรียนมีมีหนังสือเรียนคณิตศาสตร์เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน มีการแจกเอกสารเสริม (ใบความรู้/ใบกิจกรรม/ใบงาน) ให้กับนักเรียน และสื่อมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติกิจกรรมในชั้นเรียน ตามลำดับ

6. ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยที่โรงเรียนจัดห้องเรียนมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนนักเรียนและมีโต๊ะและเก้าอี้ที่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน มีแสงสว่างที่เพียงพอ และมีอากาศถ่ายเทได้ดี ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	อันดับ
ด้านครูผู้สอน	2.23	1.01	น้อย	4
ด้านนักเรียน	2.38	1.02	น้อย	1
ด้านการจัดการเรียนการสอน	2.17	1.07	น้อย	5
ด้านการวัดและประเมินผล	2.24	1.06	น้อย	2
ด้านสื่อและเทคโนโลยี	2.10	1.12	น้อย	6
ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน	2.24	1.07	น้อย	2
ในภาพรวม	**2.23**	**0.98**	**น้อย**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.23, S.D. = 0.98) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เรียงตามระดับปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้ดังนี้ ด้านด้านนักเรียน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อมใน

การเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านสื่อและเทคโนโลยี ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายข้อในสามลำดับแรกของแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านครูผู้สอน ในภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยที่ครูผู้สอนสอนเนื้อหาเร็วเกินไป การจัดลำดับเนื้อหาในการสอนไม่ดี และอธิบายเนื้อหา วิธีการ หลักการ ทางคณิตศาสตร์ไม่ชัดเจน ตามลำดับ

2. ด้านตัวนักเรียน ในภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยที่นักเรียนขาดความกล้าในการสอบถามปัญหาที่ไม่เข้าใจ ขาดความเข้าใจประเด็นสำคัญที่ครูสอน และมีภาระงานอื่นๆนอกเหนือจากการเรียน ตามลำดับ

3. ด้านการจัดการเรียนการสอน ในภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่มีความหลากหลายและไม่น่าสนใจ ครูไม่ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และครูให้ความสนใจนักเรียนในห้องเรียนไม่ทั่วถึงขณะสอน

4. ด้านการวัดและประเมินผล ในภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยที่ข้อสอบมีความยากเกินไป เนื้อหาในการทดสอบแต่ละครั้งมากเกินไป และรูปแบบของข้อสอบไม่มีความหลากหลาย ตามลำดับ

5. ด้านสื่อและเทคโนโลยี ในภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยที่สื่อการเรียนรู้ทันสมัย มีเอกสารเสริม (ใบความรู้/ใบกิจกรรม/ใบงาน) ประกอบการเรียนให้กับนักเรียน และสื่อมีจำนวนเพียงพอ ตามลำดับ

6. ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน ในภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยที่ห้องเรียนไม่มีบริการเครือข่าย Internet ที่มีความสะดวกในการใช้งาน ห้องเรียนมีเสียงรบกวนจากภายนอก และห้องเรียนไม่มีมุมความรู้คณิตศาสตร์ที่ส่งเสริมความรู้ให้กับนักเรียน ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.77) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวนสี่ด้าน คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ด้านครูผู้สอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวนสองด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านนักเรียน ตามลำดับ

2. ปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.23, S.D. = 0.98) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เรียงตามระดับปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้ดังนี้ ด้านด้านนักเรียน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านสื่อและเทคโนโลยี ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพและปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม ทั้ง 6 ด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวนสี่ด้าน คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ด้านครูผู้สอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวนสองด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านนักเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะ การจัดการเรียนการสอน คณิตศาสตร์ของโรงเรียนสามชุกรัตนโภคารามนั้นได้ดำเนินการครบองค์ประกอบตามแนวคิดของ จำเนียร ศิลปะวานิช (2538 : 68-70) และ สมคิด สร้อยน้ำ (2542 : 4-5) กล่าวโดยสรุปว่าในกระบวนการเรียนการสอนทุกระดับจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ 1) ผู้สอน 2) ผู้เรียน 3) หลักสูตร 4) วิธีสอน 5) สื่อการเรียนการสอน 6) การวัดและประเมินผล แต่เนื่องจากในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนสามชุกรัตนโภคารามเป็นการจัดการเรียนการสอนแบบ onsite เต็มรูปแบบ

หลังจากที่มีการจัดการเรียนแบบ online ในหนึ่งปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งถือได้ว่าเป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในการจัดการศึกษาครูผู้สอนอาจจะอยู่ในช่วงเริ่มเรียนรู้และฝึกปฏิบัติในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งทั้งครูและนักเรียนจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การศึกษาที่เปลี่ยนไป ดังที่ ทิศากร ศิริพันธุ์เมือง (2564:133) ที่กล่าวไว้ว่า ความท้าทายของการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงอย่างเดียว แต่การเตรียมตัวของผู้เรียนและผู้สอนก็มีส่วนสำคัญที่จำเป็นต้องปรับมุมมอง แนวความคิด รวมทั้งไม่ควรยึดติดวิธีการเรียนการสอนรูปแบบเดิม แต่ควรเปิดมุมมอง แนวความคิด วิธีการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเนื้อหา สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบเครือข่ายเทคโนโลยี การวัดผลและประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนในยุคใหม่เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ในปีการศึกษาที่ผ่านมาครูอาจจะขาดการฝึกอบรมเสริมความรู้ในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล หรือด้านอื่นๆที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนในยุคปกติใหม่ (New Normal) ซึ่งพระมหาจักรพล สิริธโร (2564: 346-355) กล่าวไว้ซึ่งพอสรุปได้ว่าภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 คลี่คลายลงนั้น ต้องมีการปรับตัวด้านการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนโดยมีการออกแบบการเรียนรู้ที่มีลักษณะให้ผู้เรียนได้เป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และประเมินตนเอง ซึ่งการศึกษาในยุคความปกติใหม่ ผู้สอนควรมีการออกแบบรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน หรือเหมาะสมกับความพร้อมและทรัพยากรของผู้เรียนเพื่อที่จะสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองได้ และผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกวลิน ชัยณรงค์ (2554: บทคัดย่อ) พบว่า สภาพการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ในด้านหลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชฌาย์ สีหะวงษ์ (2562: บทคัดย่อ) พบว่า สภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงคณิตศาสตร์ตามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.23, S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน คือ ด้านนักเรียน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านสื่อและเทคโนโลยี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัญหาด้านนักเรียน พบว่า ในภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยที่นักเรียนขาดความกล้าในการสอบถามปัญหาที่ไม่เข้าใจ ขาดความเข้าใจประเด็นสำคัญที่ครูสอน และมีภาระงานอื่นๆนอกเหนือจากการเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นักเรียนขาดความกล้าแสดงออก จึงไม่กล้าสอบถามปัญหา ข้อสงสัย ต่างๆที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนขาดความปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ส่งผลให้เกิดความไม่เข้าใจประเด็นสำคัญต่างๆในเนื้อหาคณิตศาสตร์ขึ้น ซึ่งปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง อันจะส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ดังที่ วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542:92-95) กล่าวว่า กิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ควรเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาส ให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง และมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้กระทำในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อม และกระตือรือร้น ที่จะเรียนอย่างมีชีวิตชีวา สำหรับปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ด้านอื่นๆอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ โรงเรียนสามชุกรัตนโภคารามได้มีการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆก่อนเปิดภาคเรียน เช่น ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ พัฒนาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ ซ่อมบำรุงสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้มีความพร้อมในการใช้งาน เพิ่มจุดมีบริการเครือข่าย Internet ให้ครอบคลุมมากขึ้นเพื่อเพิ่มความสะดวกในการใช้งานแก่นักเรียนและเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ (New Normal) ถึงแม้จะยังไม่เต็มและรวดเร็วในทุกพื้นที่การใช้งาน อย่างไรก็ตามการดำเนินการดังกล่าวนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ กิดานันท์ มลิทอง (2543 :

89-98) ที่กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอนใช้ประโยชน์ได้ทั้งผู้เรียนและผู้สอน เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยกระตุ้นและสร้างความสนใจให้แก่ผู้เรียนทำให้เกิดความสนุกและไม่รู้สึกเบื่อหน่ายต่อการเรียน ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น ช่วยเสริมสร้างลักษณะที่ดีในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ช่วยแก้ปัญหาเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยให้บรรยากาศการสอนน่าสนใจมากขึ้น ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้สอน นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ในเรื่องของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นไปตามแนวคิดของ วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542:92-95) ที่กล่าวว่า กิจกรรมจะต้องสร้างมโนทัศน์ในสาระการเรียนรู้หรือเนื้อหาที่กำหนดอย่างชัดเจนครบถ้วนและทันสมัย เหมาะสมกับธรรมชาติและวัยของผู้เรียน เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและชีวิตจริง สอดคล้องกับสภาพของห้องเรียน โรงเรียนและชุมชน และแนวคิดของ สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2543 : 55-56) ที่กล่าวว่า การวัดผลการศึกษานอกจากจะใช้แบบทดสอบเครื่องมือนำไปสู่การวัดผลแล้วยังมีอีกหลายประการที่จะใช้วัดได้ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ ฯลฯ ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้เหมาะสมที่จะใช้วัดลักษณะแต่ละอย่างแตกต่างกัน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สภาพการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนสามชุกรัตนโภคารามอยู่ในระดับมากและปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนสามชุกรัตนโภคารามอยู่ในระดับน้อย ซึ่งหมายความว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งกานต์ ใจวงค์ยะ (2557:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาหลักสถิติ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าสภาพการจัดการเรียนการสอนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เห็นว่าทุกด้านมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคารามสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

1) สภาพการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวนสี่ด้าน คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ด้านครูผู้สอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวนสองด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านด้านนักเรียน ตามลำดับ ดังนั้น โรงเรียนหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ควรเร่งพัฒนาประเด็นสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านนักเรียน เพื่อให้มีระดับการปฏิบัติที่สูงขึ้นและจะส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ที่สูงขึ้น

2) ปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เรียงตามระดับปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้ดังนี้ ด้านด้านนักเรียน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านสื่อและเทคโนโลยี ตามลำดับ โรงเรียนหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ควรเร่งพัฒนาประเด็นสำคัญ ด้านนักเรียน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดปัญหาน้อยที่สุดและจะส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนโรงเรียนสามชุกรัตนโภคารามในภาพรวม การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแยกตามแผนการเรียน ระดับชั้น จะทำให้ทราบถึงสภาพและระดับปัญหาตามแผนการเรียนตามระดับชั้นที่ชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนคณิตศาสตร์หรือพฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์ของครูผู้สอนด้วย

2.3 ควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์หรือสภาพที่คาดหวังของครูและนักเรียนในการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ด้วย

เอกสารอ้างอิง

กิดานันท์ มลิทอง. (2543). **เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม**. (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกวลิน ชัยณรงค์. (2554). **การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาคณิตศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำเนียร ศิลปะวานิช. (2538). **หลักและวิธีการสอน**. กรุงเทพมหานคร: เจริญรุ่งเรืองการพิมพ์.

นฤนารถ เอี่ยมฉ่ำ. (2559). **การศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1**. วารสารออนไลน์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.(ปีการศึกษา 2559 หน้า 16). สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2565, จาก http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/2053.ru.

ทิศากร ศิริพันธ์เมือง.(2564). สภาพและปัญหาการเรียนออนไลน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19. **วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.** 13(38) (กันยายน-ธันวาคม 2564). 131-140.

พระมหาจักรพล สิริธโร. (2564). การศึกษาในยุค New Normal. **Journal of Modern Learning Development**. 6(6) (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2564). 346-356.

พร้อมพรรณ อุดมสิน. (2545). **การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนคณิตศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชามัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งกานต์ ใจวงค์ยะ. (2557). **สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนรายวิชา สต 310 หลักสถิติ**. รายงานการวิจัย (คณะวิทยาศาสตร์).มหาวิทยาลัยแม้โจ้.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). **แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**. กรุงเทพมหานคร: แอล.ที.เพรส จำกัด.

สายทิตย์ ยะฟู. (2560). **เอกสารประกอบการสอน วิทยาการวิจัยทางการศึกษา**. นครสวรรค์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุพิชฌาย์ สีหะวงษ์ จำลอง วงษ์ประเสริฐ และทัศนีย์ ชาติไทย. (2562). สภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.** 13(1)(มกราคม-เมษายน 2562). 107-115.

สมคิด สร้อยน้ำ. (2542). **หลักการสอน**. อุดรธานี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุดรธานี. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อรทัย มูลคำ และสุวิทย์ มูลคำ. (2544). **การบรูณาการหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เล่ม ๒**. (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก)

The relationship between leadership in the 21st century of school administrators and academic administration in private vocational colleges of The Chatuchak Group (Eastern Bangkok Group)

คัมภีร์ ศรีเจริญ[*1], ศิริรัตน์ ทองมีศรี[2]

Khampee Sricharoen[*1], Sirirat Thongmeesri[2]

[*1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

[2]อาจารย์ ดร.ประจำวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

[*1]Master degree Education Administration, College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

[2]Teacher Dr., College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

[*1]e-mail: khampee.2519@gmail.com

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร(กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร(กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร(กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 318 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ซึ่งร่วมกันเท่ากับ .734 (r = .734)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 การบริหารงานวิชาการ อาชีวศึกษาเอกชน

ABSTRACT

The purposes of this independent study were to find out : 1) Study the leadership in the 21st century of administrators of private vocational colleges in the Chatuchak Group (Eastern Bangkok Group). 2) Study academic administration of private vocational colleges, Chatuchak Group (Eastern Bangkok Group). 3) Study the relationship between leadership in the 21st century of educational institution administrators with academic administration of private vocational colleges, Chatuchak Group (Eastern

Bangkok Group). The sample groups used in this research are: There were 318 teachers. The research instrument was a questionnaire. There are 3 parts: Part 1: Questionnaire regarding general information of the respondents. Part 2: Questionnaire about leadership in the 21st century of educational institution administrators. Part 3: Questionnaire about academic administration. Statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation. and the Pearson correlation coefficient.

The results were as follows: 1) Leadership in the 21st century of educational administrators in private vocational colleges, Chatuchak Group. (Eastern Bangkok Group) overall is at a high level. 2) Academic administration in private vocational colleges, Chatuchak Group (Eastern Bangkok Group) overall is at a high level. 3) Leadership in the 21st century and academic administration of private vocational colleges, Chatuchak Group (Eastern Bangkok group) have a high positive relationship with statistical significance at the 0.01 level, with a joint correlation coefficient of .734 (r = .734)

Keywords: Leadership in the 21st Century, Academic Administration,Private vocational education

บทนำ

ปัจจุบันโลกในยุคศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก กลายเป็นโจทย์สำคัญสำหรับในหลาย ๆ เรื่อง การจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญซึ่งนอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญ เพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลง (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561 : 11) การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้และความสามารถในด้านต่าง ๆ ประกอบไปด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งผู้บริหารต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาตนเองและคิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม มีบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการในการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556 : 6)

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความรู้ความสามารถ ความชำนาญของผู้บริหารในการทำตามบทบาทหน้าที่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ การคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งยังมีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และสามารถใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้อย่างเหมาะสม บทบาทภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีมากมาย ดังนั้น ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง สิ่งสำคัญที่สุดคือตัวผู้บริหารต้องมีคุณภาพผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองมีความเป็นผู้นำต้องนำความเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี (วิจารณ์ พานิช, 2552 : 16)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด ผู้เรียนจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานตามแนวทางของสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในปัจจุบันจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไม่ให้ความสนใจและขาดความเอาใจใส่ในการบริหารงาน ไม่มีการถ่ายทอดให้บุคลากรในสถานศึกษาของตนให้รับทราบถึง

เป้าหมายและแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่บรรลุเป้าหมาย การร่วมมือบริหารจัดการศึกษาการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังมีน้อย กระบวนการจัดการเรียนรู้ยังยึดครูเป็นศูนย์กลาง ขาดสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัย ขาดงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, 2562 : 15) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการจึงจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคของการเปลี่ยนแปลง สร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงถือเป็นแบบปฏิบัติที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา (ธนพัฒน์ ลิ้มไพบูลย์, 2564)

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพและปัญหาแตกต่างกันออกไปตามสาเหตุและปัจจัยที่ไม่เหมือนกัน แต่โดยส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของนักเรียนยังไม่สามารถสนองตอบความต้องการในกระบวนการพัฒนาคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอาชีวศึกษา ซึ่งถือเป็นกลุ่มที่จะต้องผลิตบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะในด้านต่างๆออกสู่ตลาดแรงงาน ก็ยังไม่สามารถผลิตแรงงานที่มีทักษะได้อย่างเพียงพอ โดยรายงานผลการจัดการศึกษาไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเกิดจากสาเหตุสำคัญหลายประการคือจำนวนบุคลากรตามเกณฑ์อัตรากำลังครูไม่เพียงพอ คุณภาพการบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพต่ำ งบประมาณไม่เพียงพอการเรียนขาดความเสมอภาคทางการศึกษากฎระเบียบไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการและกระบวนการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ประกอบกับสภาพสังคม และวัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัฒน์ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัฒน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคม ที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงการวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการศึกษา งานวิชาการเป็นหัวใจหลักของการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทให้ทันตามยุคปัจจุบันที่กำลังเจริญเติบโตทางด้านวัตถุเทคโนโลยี และ โครงสร้างการบริหารของการบริหารจัดการศึกษาภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา ที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542” เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจและการยึดหลักการมีส่วนร่วม ของท้องถิ่นเป็นสำคัญ (พงศ์ศักดิ์ จิตสอาด, 2560)

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก)

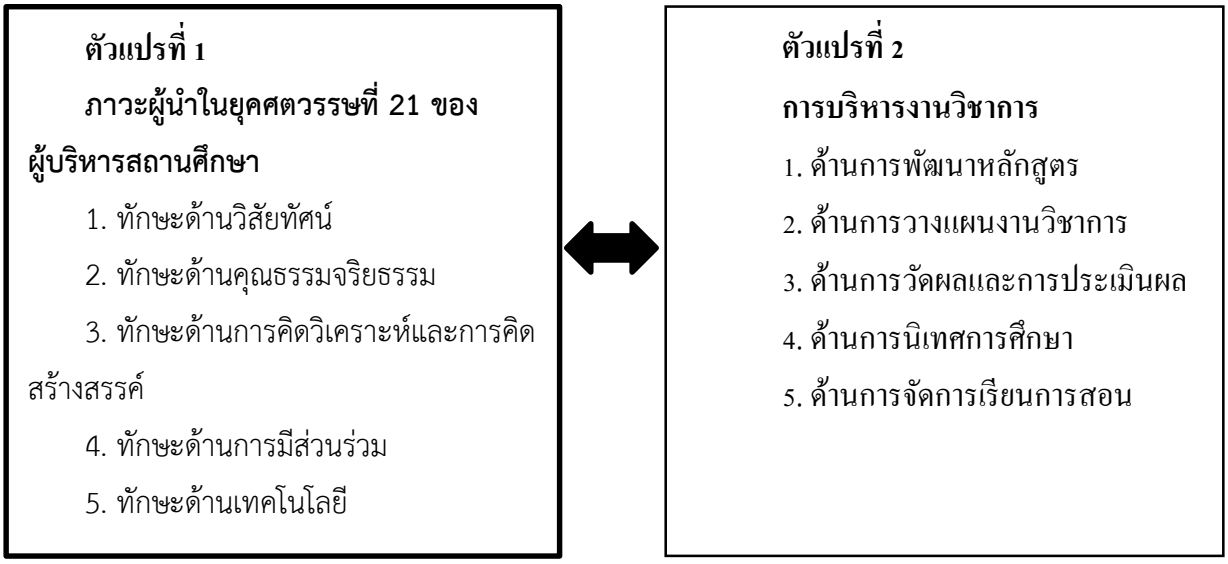
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก)

2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก)

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร(กลุ่มกรุงเทพตะวันออก)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) จำนวน 1 ฉบับโดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) มี 5 ด้าน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคโนโลยี ด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการมีส่วนร่วม และ ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) มี 5 ด้านประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและการประเมินผล และด้านการนิเทศ

การดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) จำนวน 14 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 540 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน

1.2 ระยะเวลาในการทำวิจัย ปี พุทธศักราช 2566

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

2. การดำเนินการวิจัย

2.1 สร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .928

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 318 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 318 คน ได้รับแบบสอบถามถูกต้องสมบูรณ์คืนทั้งหมด 318 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1. ชาย	117	36.79
2. หญิง	201	63.11
รวม	**318**	**100**
2. อายุ		
1. น้อยกว่า 30 ปี	38	11.95
2. 30 -40 ปี	94	29.56
3. 41 -50 ปี	99	31.13
3. 50 ปีขึ้นไป	87	27.36
รวม	**318**	**100**
3. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	237	61.01
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	81	38.99
รวม	**318**	**100**
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	39	12.26
2. 5 -10 ปี	58	18.23
3. 11-15 ปี	55	17.30
4. 16-20 ปี	71	22.33
5. มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	95	29.88
รวม	**318**	**100**

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 63.11 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 31.13 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 61.01 และสูงกว่าปริญญาตรี 81 คน คิดเป็นร้อยละ 38.99 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.88

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลการศึกษาตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ข้อมูลภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลความ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. ทักษะด้านวิสัยทัศน์	3.59	.612	มาก	3
2. ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.53	.653	มาก	4
3. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	3.62	.647	มาก	2
4. ทักษะด้านการมีส่วนร่วม	3.70	.694	มาก	1
5. ทักษะด้านเทคโนโลยี	3.51	.860	มาก	5
รวม	3.59	.473	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ย ดังนี้ ระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ และด้านที่ระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ทักษะด้านเทคโนโลยี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ปรากฏผลการศึกษาตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลความ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.78	.687	มาก	1
2. ด้านการวางแผนงานวิชาการ	3.74	.691	มาก	3
3. ด้านการวัดผลและการประเมินผล	3.69	.728	มาก	4
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.77	.692	มาก	2
5. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.56	.830	มาก	5
รวม	3.71	.522	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ และมีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก)

	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1											
2	507**										
3	543**	636**									
4	633**	615**	652**								
5	.012	062	047	.002							
	728**	784**	798**	804**	390**						
1	507**	460**	579**	568**	.049	565**					
2	538**	498**	512**	570**	.064	560**	727**				
3	513**	556**	555**	614**	.028	608**	629**	746**			
4	536**	419**	552**	617**	002	587**	694**	728**	726**		
5	021	095	075	007	814**	350**	.014	.019	010	027	
	568**	549**	613**	637**	222**	734**	811**	851**	838**	852**	319**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ซึ่งร่วมกันเท่ากับ .734 (r = .734)

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร(กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร(กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร(กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารได้มีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการเร่งเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพในตัวผู้นำองค์กรโรงเรียนเพื่อให้มีทักษะในการบริหารงานยุคใหม่ มีความรู้มิติกว้าง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพมีนิสัยผู้นำที่แท้จริง มีพฤติกรรมและมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ทรงประสิทธิผลสามารถนำพาทีมงานในสถานศึกษาทะลุทะลวงเป้าหมายของการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติที่ยั่งยืน ซึ่งสังคมในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมากในทุกๆด้าน เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อันเป็นการส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการช่วยการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 แล้ว ไม่สามารถก้าวทันตามสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะส่งผลให้สถานศึกษาก้าวไม่ทันสังคม เกิดความล้าหลังและล่าช้าในการบริหารและการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดความเสียเปรียบทางการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นๆเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยมาส ผาดี (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านและสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพ์พร จารุจิตร์ (2559) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ไม่สามารถหยุดพัฒนาตนเองได้ หากแต่ต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพร้อมให้กับตนเองและองค์กรของตนที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและรวดเร็ว ทั้งยังมีกระแสไหลเวียนของข้อมูลข่าวสาร อิทธิพลของเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง นวัตกรรมและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี รวมถึงกระแสวัฒนธรรมที่หลากหลาย ที่ล้วนส่งผลต่อการบริหารจัดการหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งสิ้น

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีแนวคิดในการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนสอน ให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลการเรียนที่ดี มีความประพฤติดี มีลักษณะนิสัยดี และดำเนิน

ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษาที่จะสะท้อนคุณภาพของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ ย่อมส่งผลให้เกิดคุณภาพด้านการเรียนการสอน และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่สามารถเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของสถานศึกษาได้อีกด้วย เมื่อสถานศึกษามีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาและเป็นที่สนใจของผู้ปกครองและผู้เรียนต่อสถานศึกษาเหล่านั้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉลอง นพคุณ (2561) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ จีรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ (2555) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน การบริหารงานวิชาการประกอบด้วยงานหลายอย่างสิ่งสำคัญของงานด้านวิชาการ คือ หลักสูตรเป็นตัวกำกับงานด้านวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการนำไปใช้ในแต่ละสถานศึกษาจึงแตกต่างกันไป การจัดโปรแกรมการศึกษาจึงขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งผู้เรียนด้วย

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันพบว่า ภาวะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เนื่องจาก การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นักเรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อการใช้ชีวิตและการพัฒนาผู้เรียนในกระแสที่เปลี่ยนแปลง สร้างความจำเป็นและท้าทายในการพัฒนาผู้เรียนที่ต้องเน้นทั้งทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับแนวคิดของ เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช, และคณะ, (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญในการดำเนินชีวิตโดยเฉพาะในส่วนของผู้เรียนต้องสอนให้มี "ความรู้คู่คุณธรรมและมีทักษะในศตวรรษที่ 21" ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมการเรียน การทำงานเป็นทีม การมีภาวะผู้นำ การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ การคิดคำนวณ การสร้างอาชีพและการเรียนรู้ด้วยตนเอง การบริหารงานวิชาการจึงถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อการใช้ชีวิตและการพัฒนาผู้เรียนในกระแสที่เปลี่ยนแปลง สร้างความจำเป็นและท้าทายในการพัฒนาผู้เรียนที่ต้องเน้นทั้งทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับอนาคต

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจตุจักร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารควรมีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมถึงมีการนำข้อมูลสารสนเทศจากหลายแหล่งเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ผ่านช่องทางสื่อต่างๆ เช่น กลุ่มไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างการเรียนรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ และค้นคว้าความรู้ต่างๆจากทั่วทุกมุมโลก

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารควรมุ่งบริหารสถานศึกษาให้มีความมั่นคงปลอดภัย ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ครูและบุคลากร ทั้งในด้านชีวิตและทรัพย์สิน โดยการสร้างระบบการป้องกันเหตุร้ายต่างๆที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของครูและบุคลากร เช่น การบริหารความปลอดภัยโดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย การใช้กล้องวงจรปิด และการนำระบบการประกันชีวิตมาเป็นสวัสดิการต่อครูและบุคลากร เพื่อให้ครูรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัย และมีความสุขในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีการหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างชัดเจน โดยมีการวางแผนงาน กำหนดจุดมุ่งหมายในการดำเนินงาน มีการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้ มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับใช้ให้ทันกับยุคสมัย นำจุดอ่อนและข้อบกพร่องของสถานศึกษามาพัฒนาอย่างจริงจัง ให้ความสำคัญต่อการการศึกษาหาความรู้ในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาเป็นปัจจัยหนึ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่อไป

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรคิดนอกกรอบ เพื่อให้มีมุมมองใหม่ๆ มองโลกในแง่ดีอย่างสร้างสรรค์ มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ผ่านการศึกษาและสะสมข้อมูลอย่างเพียงพอ เพื่อการนำไปใช้ในการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ และพัฒนา การบริหารสถานศึกษาของตน ให้ความสำคัญกับการศึกษางานวิจัย การค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ และนวัตกรรมต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถมองภาพกว้างของสังคมที่พัฒนาไปอย่างต่อเนื่องได้

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรที่จะบริหารงานโดยการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบการดำเนินการ โดยเริ่มต้นที่การรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในแต่ละงานและหน้าที่ แล้วนำกลับมาวิเคราะห์หาแนวทางร่วมกันในการดำเนินงานและแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมต่อสถานศึกษา รวมถึงการร่วมกันในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางและแผนงานที่ได้วางไว้ เมื่อครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารและกำหนดทิศทางของสถานศึกษาแล้ว ก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมและเกิดความตั้งใจในการทำงานต่อไป

6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรมีการพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และรวบรวมแหล่งสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการติดตามการพัฒนาของสื่อและเทคโนโลยีต่างๆอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาพัฒนาต่อในสถานศึกษา มีการพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถใช้สื่อต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในสถานศึกษาให้รองรับการใช้งานสื่อและเทคโนโลยีต่างๆได้ ทั้งในด้านอาคารสถานที่ เครื่องมือสนับสนุนต่างๆและระบบอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงที่จะต้องพร้อมและเพียงพอต่อความต้องการใช้งานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงานนั่นเอง

7. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผล ผู้บริหารควรมีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนในการสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพมาใช้ดำเนินงาน และจะต้องมีการควบคุมและดูแลระบบอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งควบคุมการดำเนินงานของครูผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่ได้วางแผนไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

8. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ผู้บริหารควรจัดให้มีการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้เกิดเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดเป็นมาตรฐานในสถานศึกษาสามารถนำสู่การปฏิบัติได้อย่างจริงจัง โดยผ่านกระบวนการการวางแผนงาน การดำเนินงานตามแผนงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน และการแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษา

9. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควรมีการพัฒนากระบวนการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนงานและรูปแบบการดำเนินงานให้ชัดเจน และควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ มีการตรวจสอบและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการดำเนินงานด้านการนิเทศการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

10. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง เพื่อนำมากำหนดเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ของสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน รวมถึงผู้เรียนแต่ละคนก็มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ความสามารถ ครอบครัวและเศรษฐกิจ ซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อการเรียนรู้ทั้งสิ้น สถานศึกษาจึงควรกำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานศึกษาของตนและผู้เรียนเป็นหลัก โดยการศึกษาจากความต้องการของสังคมรอบด้านสถานศึกษา รวมถึงความต้องการของผู้เรียนและความรู้พื้นฐานของผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อนำมาสู่การพัฒนางานด้านการกำหนดหลักสูตรและกำหนดการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกัน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มรูปแบบเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่หลากหลาย และนำมาพัฒนาให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จีรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ. (2555). **การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : ครีเอทีฟคอมมอนส์.

ฉลอง นพคุณ. (2561). **ปัญหาการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ธนพัฒน์ ลิ้มไพบูลย์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. **Journal of Roi Kaensarn Academi. 7(1).**

บุษยมาส ผาดี. (2563). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1**.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช, และคณะ. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 : ความท้าทายในการพัฒนาการศึกษา. **วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้** ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2559 , 208-222

พงค์ศักดิ์ จิตสอาด. (2560). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 – 2**. Veridian E-Journal,Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts). 10(1).

พิมพ์พร จารุจิตร์. (2559). **ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิจารณ์ พานิช.(2552). การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์: เชาวน์ทางปัญญา. กรุงเทพมหานคร : **สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.**

สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม** ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2556, 1-7.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (2562). ข้อมูลทั่วไปของ **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.**

การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

GENERAL ADMINISTRATION OF SAMSENNOK (PRACHARAT ANUKUN) SCHOOL DIN DAENG DISTRICT OFFICE BANGKOK

นางสาวธนธรณ์ มะโนใจ
Thanathorn Manojai
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
E-mail: 6533100164@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูผู้สอนในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จำนวน 149 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย จำนวน 108 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาปัญหาการวิจัย 2) การออกแบบการวิจัย 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และ 4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) เปรียบเทียบการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครูจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารทั่วไป โรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the general administration of Samsennok (Pracharat Anukul) School Din Daeng District Office Bangkok; and 2) to compare general administration of Samsennok (Pracharat Anukul) School Din Daeng District Office Bangkok, according to teachers' evaluations,classified by age, educational level, and work experience.

This research was survey research. The population was 149 teachers in Samsennok (Pracharat Anukun) School Din Daeng District Office Bangkok. The sample was 108 teachers, obtained by simple random sampling technique. There were four steps of the research procedure: 1) studying the research problem; 2) research design; 3) data collection and data analysis; and 4) research report writing. The instrument for collecting data was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics

used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t- test.

The results were found that: 1) the general administration of Samsennok (Pracharat Anukul) School Din Daeng District Office Bangkok, overall were at highest level; and 2) to compare general administration of Samsennok (Pracharat Anukul) School Din Daeng District Office Bangkok, according to teachers' evaluations, classified by age, educational level, and work experience, overall were not different.

Keywords: General Administration, Samsennok (Pracharat Anukul) School, Dindaeng District Office Bangkok

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษา เป็นความพยายามที่จะทำให้โรงเรียนสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับสังคมพัฒนานักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดีทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เพื่อให้นักเรียนเป็นคนที่ดี เก่ง และมีความสุข ในการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดสาระเกี่ยวกับการศึกษาว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีหลักการจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิต สังคมมีส่วนในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยมีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงเพื่อความคล่องตัว มีอิสระ รวดเร็ว มีความเข็มแข็งในการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเป็นปัจจัยให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและสามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2550: 10)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีการกำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ในหมวดที่ 4 มาตรา 22 ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 24 ที่กำหนดว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ ประยุกต์ใช้ป้องกันและแก้ปัญหาให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยต้องผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆอย่างได้สัดส่วนสมดุลรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในวิชาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา,2544: 33)

การบริหารทั่วไป เป็นการจัดระบบการบริหารองค์การระบบการบริหารงานธุรการที่ทันสมัย สะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว การให้บริการงานอื่น ๆ ในสถานศึกษาเพื่อให้บรรอุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยการความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาในทุกรูปแบบ โดยมุ่งให้สถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีและระบบคอมพิวเตอร์อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการจัดกิจกรรม (จันทิมา เมยประโคน,2555: 41)

การบริหารสถานศึกษา การวินิจฉัยสั่งการการควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจในสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน โดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรม เสริมหลักสูตร (Good,1973: 14)

ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับการแต่งตั้ง และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำและมีอำนาจในการอำนวยการงานต่าง ๆ ของสถานศึกยา และปฏิบัติหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรอุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุกฤตยา ปงกันทา,2561: 22)

โรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) เป็นโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครขนาดใหญ่ จัดการศึกษาระดับปฐมวัยถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีจำนวนนักเรียนรวมทั้งสิ้น 3,167 คน การดำเนินงานบริหารทั่วไปในโรงเรียนจึงต้องใช้บุคลากรเป็นจำนวนมากในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเพื่อรองรับนโยบายต่าง ๆ ให้รวดเร็วและบรรลุวัตถุประสงค์ แต่เนื่องจากบุคลากรของโรงเรียนมีจำกัดและมีภาระงานสอนประจำรวมถึงการสับเปลี่ยนของบุคลากร และมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอยู่เสมอจึงส่งผลให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง และล่าช้า เนื่องจากการบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบและต้องศึกษากฎระเบียบ อย่างถูกต้อง (โรงเรียนสามเสนนอกประชาราษฎร์อนุกูล,2566)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารงานทั่วไปมากน้อยเพียงใด ตามการประเมินของครู โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร การประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 149 คนปกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 108 คน โดยกำหนดขนาด

ของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608-610) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ตามโครงสร้างการบริหารทั่วไปได้กำหนดให้มีฝ่ายงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน ตามโครงสร้างการบริหารทั่วไป สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1)ด้านการพัฒนาระบบและเครือข่ายสารสนเทศ 2)ด้านการจัดการระบบบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน 3)ด้านการบริหารงานธุรการ 4)ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน 5)ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ 6)ด้านพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา 7)ด้านการจัดระบบควบคุมภายใน

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครูผู้สอนในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 ด้าน ตามโครงสร้างการบริหารทั่วไป สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1)ด้านการพัฒนาระบบและเครือข่ายสารสนเทศ 2)ด้านการจัดการระบบบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน 3)ด้านการบริหารงานธุรการ 4)ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน 5)ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ 6)ด้านพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา 7)ด้านการจัดระบบควบคุมภายใน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้การวิจัยเป็นแบบประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินเกี่ยวกับการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามโครงสร้างการบริหารทั่วไป สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 7 ด้าน ประกอบด้วย 1)ด้านการพัฒนาระบบและเครือข่ายสารสนเทศ 2)ด้านการจัดการระบบบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน 3)ด้านการบริหารงานธุรการ 4)ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน 5)ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ 6)ด้านพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา 7)ด้านการจัดระบบควบคุมภายใน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ ศึกษาค้นคว้าตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพและการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมิน ซึ่งได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลของการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัย การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

3) นำแบบสอบถามเสนอที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษาเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุม

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5) นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชำญทั้ง 3 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

6) ผู้วิจัยได้นำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มาคำนวนค่า IOC เป็นรายข้อ ผลการพิจารณาพบว่าแบบสอบถามของการวิจัยฉบับนี้ทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

7) นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูโรงเรียนวิชูทิศ สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.93

8) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

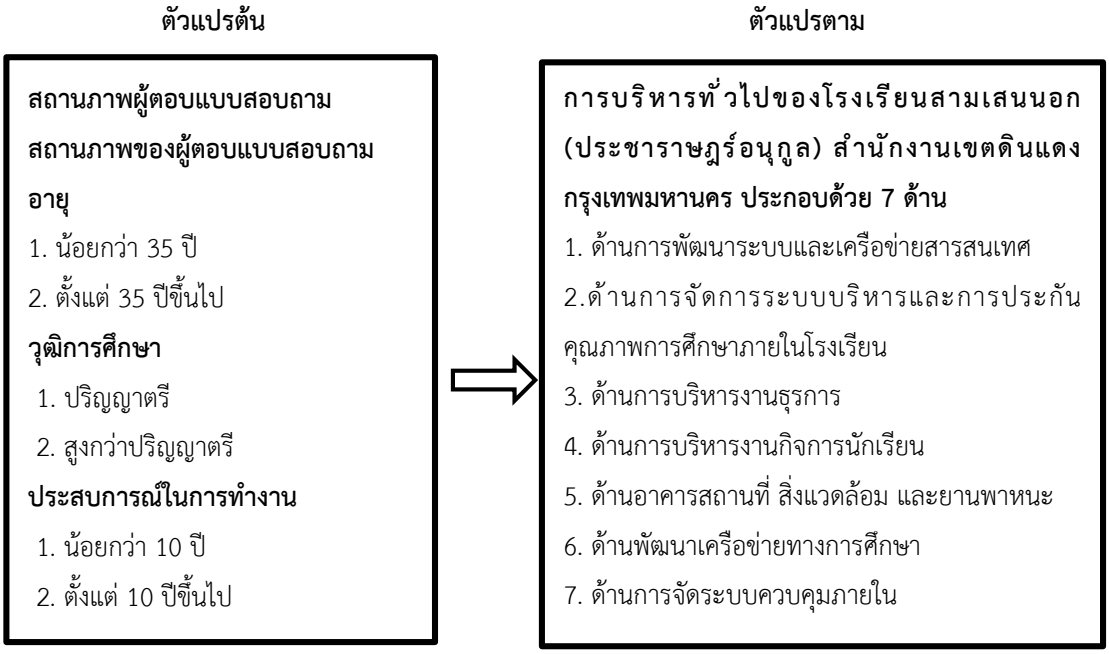
5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) ความตรงเชิงเนื้อหาโดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ วัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) 2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

5.2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ 2) ร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าทีแบบค่าเฉลี่ย โดยการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มอิสระต่อกัน t-test (Independent)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.80 และมีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.20 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.90 และมีสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.10 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 81.50 และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.50

2. การวิเคราะห์การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

2.1 การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดระบบควบคุม รองลงมา คือ ด้านการจัดการระบบบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน

2.2 การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาระบบและเครือข่ายสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ระบบเทคโนโลยีของส่วนราชการมีความพร้อมใช้งานช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ จนเกิดความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบริหารงานทั่วไปมีการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับ โครงสร้างพื้นฐาน ผู้เรียน ครู หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน

2.3 การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดระบบบริหารและการประกันนคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบริหารงานทั่วไปส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดสร้างโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน รองลงมา คือ การบริหารงานทั่วไปมีการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบริหารงานทั่วไปมีการสรุปผลการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน

2.4 การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานธุรการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสะดวกในการติดต่อขอใช้บริหาร รองลงมา คือ ระยะเวลาในการรับบริการแต่ละครั้งเหมาะสม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตอบข้อซักถามได้ดี

2.5 การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารกิจการนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ส่งเสริมพัฒนากิจกรรมนอกหลักสูตร รองลงมา คือ ดำเนินการแก้ไขปัญหาของนักเรียน และส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทำแผนงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบประสานงานกิจการนักเรียน

2.6 การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในและบริเวณรอบโรงเรียนมีความสะอาดเรียบร้อย เอื้อต่อการเรียนรู้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน รองลงมา คือ อำนวยความสะดวกสถานที่จอดรถยนต์ และรถจักรยานยนต์แก่บุคลากรหรือผู้มาติดต่อราชการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความมั่นใจในระบบรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน

2.7 การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ด้านพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ในการบริหารจัดการศึกษา รองลงมา คือ ระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง/ชุมชน/บุคลากรทางการศึกษา

2.8 การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดระบบควบคุมภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบริหารงานของโรงเรียนมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ รองลงมา คือ การจัดการบริหารใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

3.1 การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 การประเมินการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 การประเมินการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาสรุปประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการระบบควบคุมภายใน ด้านพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา ด้านการจัดการระบบบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน ก้านการบริหารงานธุรการ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ ด้านการพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของทางราชการ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักการบริหารจักการบ้านเมืองที่ดี แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนต์ชัย รัตนสังข์ (2560) วิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉัตรชัย ตันจรานนท์ (2562) วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนางานบริหารทั่วไปโรงเรียนวชิรวิทย์ เชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกลุ่มบริหารงานทั่วไป (2562) การประเมินความพึงพอใจกลุ่มบริหารงานทั่วไป โรงเรียนน้ำเกลี้ยงวิทยา อำเภอน้ำเกลี้ยงวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานครูโรงเรียนน้ำเกลี้ยงวิทยาเกี่ยวกับการให้บริการของกลุ่มบริหารงานทั่วไปโรงเรียนน้ำเกลี้ยงวิทยาเกี่ยวกับงานที่ได้ทำแบบสำรวจความพึงพอใจทั้ง 13 งานโดยเฉลี่ยพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี และครูที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี และครูที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ที่คล้ายคลึงกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารปฏิบัติต่อครูผู้สอนอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความเสมอภาคทั้งผู้ที่มีอายุน้อยและผู้ที่มีอายุมาก ไม่เลือกปฏิบัติ จึงแสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนที่มีช่วงอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิวรินทร์ ตาเต็ง (2558) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสตรีศรีน่าน อำเภอเมือง จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูโรงเรียนสตรีศรีน่านที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสตรีศรีน่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4)ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูที่มีช่วงอายุที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร

ในโรงเรียนสตรีศรีน่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ทักษะ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนมีเสรีภาพในการพัฒนาศักยภาพตนเอง การแสวงหาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ทุกคนมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวรินทร์ ตาเต็ง (2558) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสตรีศรีน่าน อำเภอเมือง จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ผลการเปรียบเทียบ มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสตรีศรีน่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในการบริหารองค์การ ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำและให้การสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม มุ่งสร้างความเป็นมิตร มีน้ำใจ ใจกว้าง เป็นที่พึ่งของทุกคนได้และสนับสนุนสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่องค์การ เป็นผู้แนะแนวทางปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงใจสามารถจูงใจกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ บริหารงานโดยมุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยสร้างความเข้าใจในเรื่องเป้าหมายภารกิจวิธีปฏิบัติมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมระเบียบและมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจนและเป็นผู้แสวงหาแนวทางในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ที่ชัดเจน การบริหารงานทั่วไปเป็นการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนจึงชี้ให้เห็นว่าถึงแม้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แต่ก็มีความคิดเห็นการบริหารงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี ทองนพคุณ (2558:64) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1)บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2)ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. เป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน และเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานต่อไป

2. ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมนอกห้องเรียนจากการปฏิบัติจริง เพื่อค้นหาศักยภาพของผู้เรียน และส่งเสริมให้ผู้สอนได้รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล และพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญาที่เสริมสร้างประสบการณ์ชีวิตที่สมบูรณ์ให้กับผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาระบบและเครือข่ายสารสนเทศ พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำ ผู้บริหารควรมีพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีความสอดคล้องต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยอาจจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกิจการนักเรียนของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการควบคุมภายในของโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกูล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (และแก้ไขเพิ่มเติม 2545, 2553).*** กรุงเทพฯ : องค์การค้าของคุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). ***หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551***. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

จันทิมา เมยประโคน. (2555). ***การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจในการเรียนวิชาศิลปะ เรื่องการสร้างสรรค์จากเศษวัสดุ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปที่ 5 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT***. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต; มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ฉัตรชัย ตันจรานนท์. (2562).***การศึกษาแนวทางการพัฒนางานบริหารทั่วไปโรงเรียนวชิรวิทยเชียงใหม่.*** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

มนต์ชัย รัตนสังข์ (2560). ***ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 เขตคลอดสามวา.*** มหาวิทยาลัยรามคำแหง : กรุงเทพฯ.สุภาพร จตุรภัทร. (2557).

สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). ***กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2.*** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา, มหาวทิยาลยัราชภฏักาำแพงเพชร.

ศิวรินทร์ ตาเต็ง. (2558). ***ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสตรีศรีน่าน อำเภอเมืองจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 (แพร่-น่าน)***. มหาวิทยาลัยรามคำแหง : กรุงเทพฯ.

อรุณี ทองนพคุณ. (2558). ***การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา.*** ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ

Goodhart, W. H. (1991). ***The instrumental and expressive characteristics of public secondary schools and effectiveness.*** (Dissertation Abstracts International, 2214-A).

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970**). *Determining sample size for research activities.*** Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-608.

McEwan, E. K. (1998). ***Seven Steps to Effective Instructional Leadership.*** California: Library of Congress.

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

PERSONNEL MANAGEMENT PROBLEMS IN SAEN SAMART WITTHAYA SCHOOL CONSORTIUM UNDER THE ROI-ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

บารนี โสภา
Baranee Sopa
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6533100106@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด และ (2) เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดจำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดจำนวน 169 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มตัวอย่าง แบบสุ่มชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับน้อย และ (2) ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล, โรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study personnel management problems in Saen Samart Witthaya School Consortium under the Roi-Et Secondary Educational Service Area Office; and (2) to compare personnel management problems in Saen Samart Witthaya School Consortium under the Roi-Et Secondary Educational Service Area Office, classified by educational level and working experience.

This research methodology was a survey research. The population consists of 300 teachers in Saen Samart Witthaya School Consortium under the Roi-Et Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 169 teachers in Saen Samart Witthaya School Consortium under the Roi-Et Secondary Educational Service Area Office, determined by Krejcie and Morgan' s table, and obtained by simple random sampling method. 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 by Independent t-test.

The research findings were found that: (1) personnel management problems in Saen Samart Witthaya School Consortium under the Roi-Et Secondary Educational Service Area Office were at low level in overall and aspect; and (2) the comparison result of personnel management problems in Saen Samart Witthaya School Consortium under the Roi-Et Secondary Educational Service Area Office, classified by educational level and working experience in overall was no difference.

Keywords: Personnel Management Problems, Saen Samart Witthaya School Consortium, Roi-Et Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

โลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ และทุกประเทศต้องปรับตัวตามให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกขณะ และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพมนุษย์ ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปลูกฝังทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและคุณภาพ มนุษย์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความก้าวหน้าของประเทศ โดยเฉพาะเมื่อมีทรัพยากรจำกัด หากมีพลเมืองดี ประเทศก็จะเจริญรุ่งเรืองได้อย่างรวดเร็ว คุณภาพของมนุษยชาติขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการศึกษา ดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและพัฒนาการจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิผลและปรับบริบทและโครงสร้างการศึกษาของไทยตามรูปแบบใหม่ในปัจจุบัน เน้นการปฏิรูปการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนชาวไทยเป็น คนดี มีความสามารถ มีพลังทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) มาตราที่ 39 กำหนดให้ กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้กับสถานศึกษาที่ให้บริการในเขตพื้นที่การศึกษา จากการกระจายอำนาจนี้สถาบันการศึกษาจึงมีความยืดหยุ่นและเป็นอิสระ สามารถบริหารจัดการการพัฒนาอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และยั่งยืนการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน สถาบันการศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจะเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับสถาบันการศึกษา การบริหารจัดการที่เข้มแข็งสามารถพัฒนานาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562)

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษา

ซึ่งมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบโดยการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนดซึ่งแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มหรือฝ่ายหรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายและภารกิจ 5 ด้านคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 6) การบริหารงานบุคคลตามขอบข่าย/ภารกิจหลัก 5 ด้านนี้ สามารถนำไปใช้ในการบริหารบุคคลในโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ คือ คนดี คนเก่ง คนมีความสุข

ครูเป็นเครื่องจักรสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ครูจะต้องเป็นเลิศ มีความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณของการเป็นครูอุทิศตน ตามพระราชดำรัส “พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร” ในหลวงรัชกาลที่ 9 แห่งราชวงศ์จักรี “บทบาทของครูจึงมีความสำคัญมากการปลูกฝังความรู้ และความคิด แก่เด็กและเยาวชน อาจกล่าวได้ว่าครูมีบทบาทสำคัญในการกำหนดอนาคตของประเทศ” ครูทุกคนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาที่ไม่อาจมองข้ามได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาวิธีบริหารจัดการบุคลากรของโรงเรียน และร่วมกันพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างไรก็ตาม การบริหารงานของทุกองค์กรเป้าหมายหลักคือการบรรลุผลงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้งสี่ของ "4M, S" ประกอบด้วยบุคลากร (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) คนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ต่อการเติบโตหรือความเสื่อมถอยขององค์กร ในหมู่พวก อาคาร วัสดุ อุปกรณ์ เงินทุน และการจัดการไม่ว่าจะสมบูรณ์แค่ไหนก็ไร้ความหมายหากคุณภาพของบุคลากรไม่มีคุณภาพ ดังนั้นคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความต้องการทางจิตวิญญาณ อารมณ์ และความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากสำหรับผู้บริหารคนเดียวที่ทำความเข้าใจทั้งหมดในช่วงเวลาสั้น ๆ อย่างรวดเร็ว

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการบริหารบุคคลเป็นเรื่องจำเป็นมากในการพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อที่จะได้นำผลงานวิจัยนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมต่อไป จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จึงทำให้ผู้ศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารและจัดการ ศึกษาในยุคที่มีการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารงานบุคคลมีบทบาทที่จะนำพาโรงเรียนแต่ละแห่งไปสู่ความสำเร็จอย่างรวดเร็ว ภายใต้ขีดจำกัดของงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และขีดความสามารถของบุคลากร ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงาน ดังนั้น ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ เป็นผู้รู้จักอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นคนเก่ง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการคิดสังเคราะห์ มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

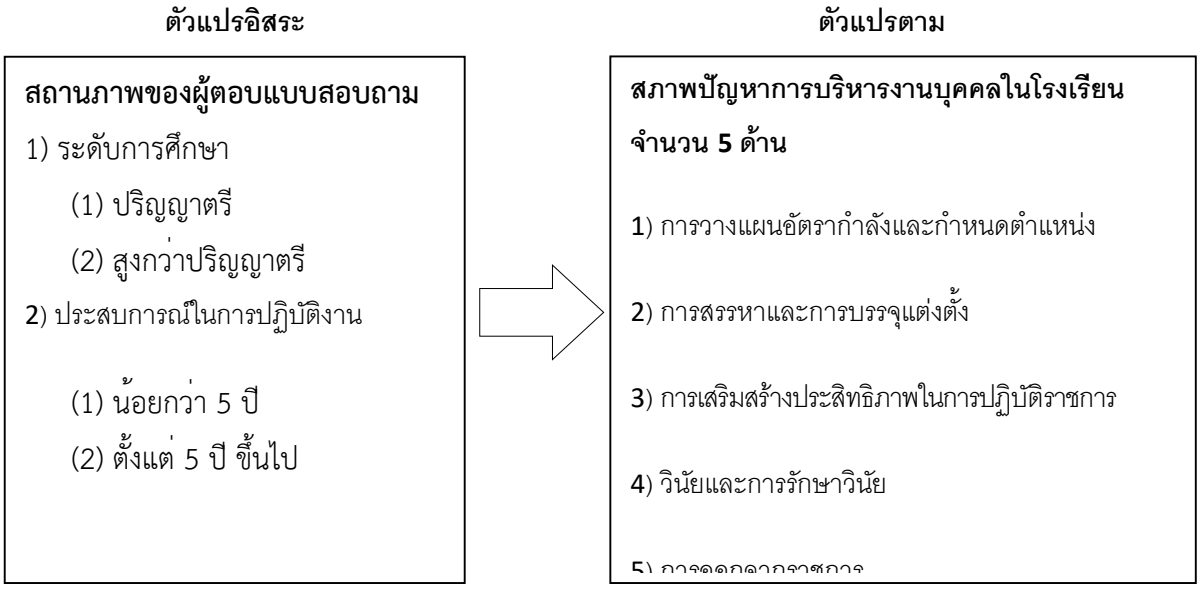
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามขอบข่าย/ภารกิจ ทั้งหมด 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 51-52) แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 300 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดปีการศึกษา 2566 จำนวน 169 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดจำนวนจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970: 607-610) ที่ความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 95% โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามขอบข่าย/ภารกิจ 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert, 1961). โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ศึกษาค้นคว้าจาก ตำรา เอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยการการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสาร “แบบสอบถาม : การสร้างและการใช้” (อุทุมพร จามรมาน. 2558 : 8-61) และจากตำรา “การวิจัยเบื้องต้น” (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 50-77) จนได้แนวคิดมาสร้างเป็นแบบสอบถามสร้างแบบสอบถามใช้ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามขอบข่าย/ภารกิจ 5 ด้าน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหา ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบทดสอบที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ได้ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง .67 - 1.00 ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอ จากนั้นนำไปทดลองใช้ กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น .95 จากนั้นทำการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้อง จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และจัดส่งแบบสอบถาม ผ่านทางออนไลน์ ทั้งสิ้น 169 ฉบับ พร้อมหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความ อนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 169 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องให้ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 169 คน โดยแบ่งเป็นระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.46 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 90.54 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.71 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 79.29

2. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การออกจากราชการ รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการกำลังคน รองลงมา คือ มีการประเมินผลงานทางวิชาการอย่างยุติธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการสรรหา/คัดเลือกครูอัตราจ้าง รองลงมา คือได้บรรจุครูตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดระเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความตระหนักในภาระหน้าที่ รองลงมา คือ ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากร

2.4 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านวินัยละการรักษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจระเบียบวินัยและมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีควบคุมรองลงมา คือ มีมาตรการป้องกันและรักษาบุคลากรที่อาจปฏิบัติตนผิดวินัยและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรได้รับความเป็นธรรมในการดำเนินการทางวินัย

2.5 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการออกจากราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการพิจารณาว่าครูหย่อนความสามารถหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม รองลงมา คือ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้กฎระเบียบเกี่ยวกับการออกจากราชการ

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามการประเมินของครูที่ระดับการศึกษาต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามการประเมินของครูที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการรักษาวินัยและวินัย และด้านการลาออกจากราชการ พบว่า ภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ สถานศึกษาได้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่สอนตรงตามวิชาเอกที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษามีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน และการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาได้รับการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการสรรหา พบว่า ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลปฏิบัติงานดี หรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรินวรรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดมีความรู้ความเข้าใจในด้านวินัยและการรักษาวินัยที่ปฏิบัติตนรักษาวินัยเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับ ฐิติยา ปทุมราษฎร์ และจิณณวัตร ปะโคทัง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ใน 4 ด้านคือ การหนดตำแหน่งและการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งการบำรุงรักษาวินัยและการรักษาวินัย และการให้บุคคลพ้นจากงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ (2) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

1.5 ด้านการออกจากราชการ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นอย่างดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรินวรรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ด้านการออกจากราชการ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามการประเมินของครูที่ระดับการศึกษาต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นเป็นงานที่จะต้องมีการปฏิบัติเหมือนกันโดยการศึกษาจากระเบียบการหนดข้อบังคับต่างๆ มีแนวปฏิบัติเหมือนกันจึงทำให้ภาพรวมมีปัญหาในการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย สุเทพ เท่งประกิจ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร การศึกษาประกอบด้วยวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามการประเมินของครูที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในการทำงานมีผลต่อการรับรู้ของครูและบุคลากรครูที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นในสายอาชีพของข้าราชการครู ล้วนแล้วจะมีความรู้และความเข้าใจเฉพาะด้านมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หรือการปฏิบัติหน้าที่มีความรู้ และประสบการณ์มากขึ้นจะทำให้ได้รับรู้ถึงการทำงานของบุคคลากรในสถานศึกษามากขึ้น และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่การทำงานโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับตนเองนั้นคือด้านการบริหารจัดการตัวเองในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลให้ภาพรวมมีปัญหาการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อลงกรณ์ งามกุศล (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 พบว่า (1) การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุก และ (2) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง วิทยฐานะ ขนาดของสถานศึกษา และจังหวัด ในภาพรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

1.1 สภาพปัญหาการบริหารบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ด้านการออกจากราชการการ มีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและหากพบปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาควรแนะนำแนวทางที่ถูกต้องและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ดังนั้น ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนผู้บริหารควรให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารควรกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการรักษาวินัย

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสาหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **คู่มือการปฏิบัติงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.** กรุงเทพฯ: ภาคพิมพ์.

ฐิติยา ปทุมราษฎร์. (2557). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560)**. การวิจัยกเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่.** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพ: สุวีริยาสาส์น.

ศิรินภาวรรณ ทุมคา. (2559). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). **รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู**.

สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ. (2561). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อลงกรณ์ งามกุศล (2559). **การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

อุทุมพร จันทร์ประวัติ. (2557). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** (ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

Krejcie, R.V. & D.W. *Morgan*. (*1970*). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement, 30**(3), 607-610.

Likert, Rensis. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw – Hill.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

Research Title: ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN DAMNOEN SADUAK NETWORK 2 UNDER RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

นายสุทธิพงษ์ มะลินิล
Sutthipong Malinin
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
E-mail: Beeronlyworks@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูในกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 113 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 92 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study academic leadership of school administrators in Damnoen Saduak Network 2 under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare academic leadership of school administrators in Damnoen Saduak Network 2 under Ratchaburi

Primary Educational Service Area Office 2, according to teachers' evaluations classified by educational level, work experience, and school size.

This research was survey research. The population was 113 teachers in Damnoen Saduak Network 2 under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample was 92 teachers obtained by stratified random sampling technique. There were four steps of the research procedure: (1) study related documents and research; (2) create research tools; (3) collect data; and (4) analyze data. The instrument used for data collection was a questionnaire with a 5-point rating scale. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and F-test.

The results were found that; (1) the academic leadership of school administrators in Damnoen Saduak Network 2 under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, overall and each aspect were at high level; and (2) to compare academic leadership of school administrators in Damnoen Saduak Network 2 under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, according to teachers' evaluations classified by educational level were differences in overall at .05 statistical significance, when classified by working experience and school size, overall were not different.

***Keywords*:** Academic leadership, school Administrators, Damnoen Saduak Network Group 2 , Ratchaburi Educational Service Office Area 2

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ซึ่งความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจ และสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของ องค์กรสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะใน ศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้

การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และ พฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมี ปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐาน การจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมี จิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและ รองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูป

การศึกษา เพื่อให้ระบบ การศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ง)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เป็นผู้รับผิดชอบใน การบริหารองค์กร เพราะในการจะประสบผลสำเร็จขององค์กรนั้น จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีประสบการณ์ สามารถจูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความทุ่มเทให้กับ การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุลม, 2560: 51) ในขณะที่ เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563: 13) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงาน ของบุคลากร และมีความสำคัญต่อผลงานโดยรวมทั้งหมดของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือ ผู้บริหารนั้น เป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิผลของงานความสำเร็จของ สถานศึกษาจะเกิดได้ขึ้นอยู่กับความตระหนักรู้ในความสำคัญของผู้นำว่าจะเป็นผู้เปลี่ยนแปลง สถานศึกษา ปรับภูมิทัศน์ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม สภาพชุมชนและเป็นผู้สนองความต้องการ ทางการศึกษาของชุมชน

Mehrnaz, Idris and Shakib (2016: 101-112) กล่าวถึง ปัญหาภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ ผู้บริหารขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดความยืดหยุ่นในด้านเวลาที่จำเป็นในการเรียนรู้ ขาดการวางแผน อย่างเป็นระบบ ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตรตามนโยบาย และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ในทำนองเดียวกัน Irfan and Usman (2017: 175-186) กล่าวถึง ปัญหา ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับ การวางแผนหลักสูตร ขาดการฝึกอบรมพัฒนา อย่างต่อเนื่อง การสื่อสารและประสานงานมีน้อย เครือข่ายทางวิชาการยังไม่เป็นระบบ และมี ข้อเสนอแนะ คือ ควรให้ผู้บริหารส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล

ภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเน้น กิจกรรมการเรียนการสอน แก้ไขการจัดการเรียนการสอนเป็นความสามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชี้นำ บุคคลในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ แนะแนวประสานงานให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือ ให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้(เพ็ญนภา พลับฉิม, 2559: 14) ในขณะที่ ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560: 24) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ใช้โอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารสถานศึกษาเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อ บรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในขณะเดียวกัน McEwan (1998: 125-130) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การสร้างบรรยากาศ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและกรรมการโรงเรียน สามารถทำงาน ร่วมกัน ทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ Hallinger and Murphy (1985: 221-224) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูต้องมีความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จึงจะทำให้ การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่ ดังนี้การกำหนดภารกิจของ โรงเรียน (Framing school goals) การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

กลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้รายงานข้อมูลผลการทดสอบ วัดความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า ผลการประเมิน คุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2565 คะแนนเฉลี่ยรวมเพิ่มขึ้นจาก ปีการศึกษา 2564 ทั้ง 2 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 40.30 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O–NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2565มีคะแนนเฉลี่ยรวมเพิ่มขึ้นจาก ปีการศึกษา 2564 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 0.29 (แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2, 2566: 28-32)

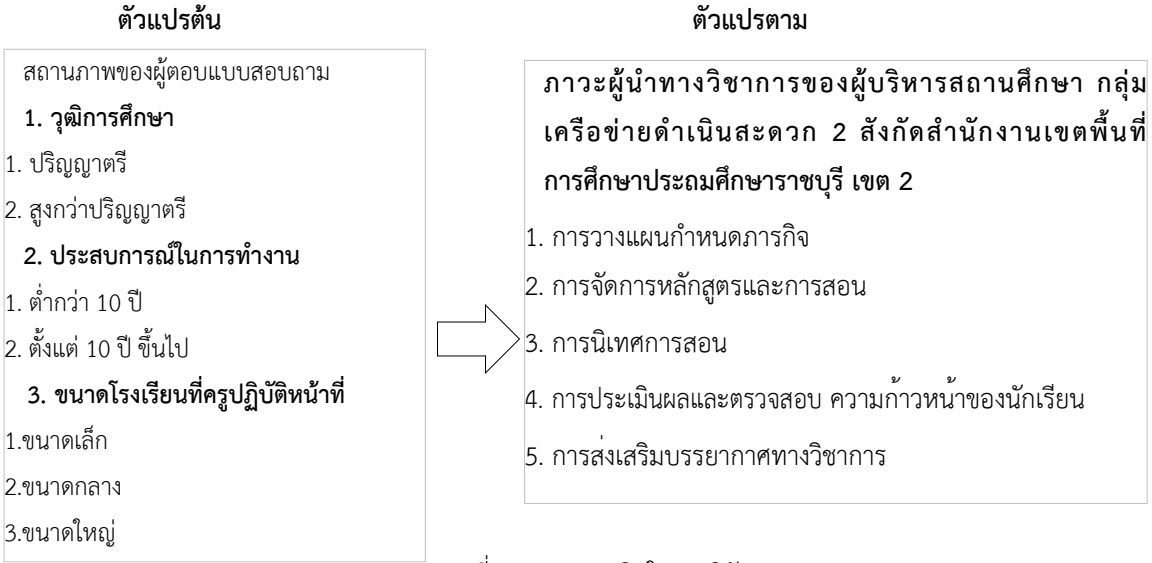
จากความเป็นมา ความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทราบข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการ ของตนเอง สามารถใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองได้อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาได้ และหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูล ในการพัฒนาผู้บริหาร ให้ทำงานมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน

กรอบการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 113 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จาก 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 92 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 608) จากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

3.1ศึกษาเอกสารแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

3.2 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและการมีและไม่มีวิทยฐานะของครู มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

3.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่

1) การวางแผนกำหนดภารกิจ

2) การจัดการหลักสูตรและการสอน

3) การนิเทศการสอน

4) การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และ

5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

โดยแบบสอบถามจะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ แล้วนำข้อเสนอแนะ มาปรับปรุง

3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อทำการตรวจสอบความตรง ของเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้วิธีหาค่า Index of item objective congruency (IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

บันทึกผลการพิจารณาลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านในแต่ละข้อ จากนั้นคำนวณหาค่า IOC โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum \square}{\square}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

R แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 - 1.00 มาใช้ จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมนำไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน

3.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น .945

3.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.1 ดำเนินการขอหนังสือแจ้งขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาต แจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

4.2 นำหนังสือแจ้งขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยและแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนในสังกัด โดยให้เวลากลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง โดยประสานงานขอความอนุเคราะห์จากทางผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 และนัดรับแบบสอบถามคืน ภายใน 1-3 สัปดาห์

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากแบบสอบถามที่แจกไป จำนวน 92 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 92 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ในกรณีที่พบความแตกต่าง จะทำการวิเคราะห์ หาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' method)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

6.1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item - Objective Congruence)

6.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204)

6.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที t-test for Independent Samples

6.3.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่าง จะทำการวิเคราะห์หาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' method)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวม และรายด้าน

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ	3.90	0.33	มาก	4
2. ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน	3.86	0.40	มาก	5
3. ด้านการนิเทศการสอน	3.99	0.49	มาก	1
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.96	0.48	มาก	2
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	3.94	0.31	มาก	3
รวม	3.93	0.33	มาก	

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93 , SD = 0.33) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่

ด้านการนิเทศการสอน ($\overline{X}$ = 3.99 , SD = 0.49)

ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ($\overline{X}$ = 3.96 , SD = 0.48)

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 3.94 , SD = 0.31)

ด้านการวางแผนกำหนด ภารกิจ ($\overline{X}$ = 3.90 , SD = 0.33) และ

ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ($\overline{X}$ = 3.86 , SD = 0.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n=92)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่า ป.ตรี			
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ	3.80	0.35	4.08	0.21	7.919*	.000
2. ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน	3.67	0.30	4.16	0.39	11.475*	.000
3. ด้านการนิเทศการสอน	3.73	0.37	4.39	0.36	14.277*	.000
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.79	0.37	4.22	0.51	7.565*	.000
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	3.84	0.35	4.09	0.20	7.290*	.000
รวม	**3.77**	**0.35**	**4.19**	**0.33**	**9.705***	**.000**

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n=92)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ	3.92	0.36	3.91	0.29	0.144	.885
2. ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน	3.89	0.38	3.83	0.45	1.008	.315
3. ด้านการนิเทศการสอน	3.98	0.48	4.01	0.50	0.380	.704
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.98	0.46	3.94	0.51	0.631	.529
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	3.95	0.36	3.93	0.27	0.340	.734
รวม	**3.94**	**0.41**	**3.92**	**0.40**	**0.501**	**.633**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการวางแผนกำหนด ภารกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.136	0.068	0.604	.548
	ภายในกลุ่ม	267	30.072	0.113		
	รวม	**269**	**30.208**			
2. ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.596	0.798	4.705*	.010
	ภายในกลุ่ม	267	45.275	0.170		
	รวม	**269**	**46.871**			
3. ด้านการนิเทศการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.126	0.063	0.260	.771
	ภายในกลุ่ม	267	64.700	0.242		
	รวม	**269**	**64.826**			
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.347	1.173	5.151*	.006
	ภายในกลุ่ม	267	60.826	0.228		
	รวม	**269**	**63.172**			

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.060	0.030	0.277	.758
	ภายในกลุ่ม	267	28.875	0.108		
	รวม	**269**	**28.935**			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.356	0.178	1.575	.209
	ภายในกลุ่ม	267	30.196	0.113		
	รวม	**269**	**30.553**			

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน และด้านการประเมินผลและ ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ หาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' method)

อภิปรายผล

จากการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายดำเนินสะดวก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ และด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่องจากการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยร่วมกับครูในการวางแผนการนิเทศการเรียนการสอน และการประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือ ในการพัฒนาการจัด การเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู รวมถึงการให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพ ทั้งในและนอกสถานศึกษา ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งส่งผลต่อ การเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญนภา พลับฉิม (2559: 23) กล่าวถึง การนิเทศ การสอน คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำแนะนำ การสนับสนุนช่วยเหลือ ติดตาม ประเมินผล พัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ Krug (1992: 53) กล่าวถึง การนิเทศการสอน ถือว่าเป็นวิธีในการพัฒนาครูอย่างจริงจัง ไม่ใช่การนิเทศตามสภาพปัญหา การประเมินการดำเนินงานเป็นการประเมินย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้าจึงต้องใส่ใจเรื่องการนิเทศนี้ให้มากว่าทำอะไรอยู่ตอนนี้ ไม่ใช่การมองสิ่งที่ทำไปแล้วที่ผ่านมา ผู้นำต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อ การเรียนรู้ของนักเรียน

1.2 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนทั้งตรงหรือทางอ้อม มีวิธีในการประเมินความก้าวหน้าที่หลากหลายและทำอย่างเป็นประจำ โดยพิจารณาผลทดสอบและพิจารณา แบบรายงานพัฒนาการ คุณลักษณะนักเรียน มาแก้ปัญหานักเรียนที่เรียนอ่อนและส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนที่เรียนดี รวมถึงการสื่อสารผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบและใช้เวลาส่วนใหญ่ช่วยเหลือนักเรียนตลอดปีการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560: 8) กล่าวถึง การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีความสำคัญ ผู้บริหารควรตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียนและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยพิจารณาผลทดสอบและพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการ คุณลักษณะนักเรียนเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักเรียนและสื่อสารผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบว่า การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอนผู้บริหารสถานศึกษา มีความชัดเจนและสนองตอบความคาดหวังของโรงเรียน นอกจากนี้ Van and Kruger (2003: 247) กล่าวถึง การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นภาระงานของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารที่สำคัญ

1.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยลำดับถัดมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่จัดสรรทรัพยากรให้กับครูหรือนักเรียนเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าหาความรู้ให้สะดวกต่อการใช้งานและมีจำนวนเพียงพอ การจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาให้กับนักเรียน มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากร มีการดูแล เอาใจใส่ครู บุคลากร และนักเรียนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียนผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชราภรณ์ จันทพล (2559: 27-32) กล่าวถึง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรให้กับครูหรือนักเรียนเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าหาความรู้ ให้สะดวกในการใช้และมีจำนวนเพียงพอ การจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนให้กับนักเรียน นอกจากนี้ McEwan (1998: 125-130) กล่าวถึง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเป็นองค์ประกอบ ในการปฏิบัติสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล

1.4 ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ มีค่าเฉลี่ยลำดับถัดมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและ รายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่กำหนดภารกิจของสถานศึกษา จากขอบเขตงานที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยการวิเคราะห์สภาพงานวิชาการ กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และดัชนีชี้วัดคุณภาพผลการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด มีเป้าหมายและจุดเน้นที่เน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบโดยทั่วกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชราภรณ์ จันทพล (2559: 27-32) กล่าวถึง การวางแผนกำหนดภารกิจ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนยุทธศาสตร์ทางวิชาการของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์สภาพงานวิชาการ กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย มาตรการและดัชนีชี้วัดคุณภาพผลการจัดการเรียนการสอน กลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด นอกจากนี้ Hallinger and Murphy (1985: 221-224) กล่าวถึง การวางแผนกำหนดภารกิจ ช่วยสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ช่วยในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจน ทีมงานมีส่วนในการกำหนดแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่วัดได้ง่ายต่อการนำไปสอน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และช่วยการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนเป็นการสื่อสารที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้รับทราบโดยทั่วกัน

1.5 ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพ กำหนดเวลาเรียน กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล ออกแบบการสอนของแต่ละกลุ่มสาระ เป็นการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตร การจัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและการวัดและประเมินผลนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องทราบถึงขอบข่ายรายวิชาที่เปิดสอน รวมถึงความรู้ที่จำเป็นในการสอนด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560: 8) กล่าวถึง การจัดการหลักสูตรและการสอน คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการประสานการใช้หลักสูตร การดำเนินการให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตรการจัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและการวัดประเมินผลนักเรียน โรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรได้รับทราบ โดยศึกษาประวัติการทำงาน และความสามารถของบุคลากร ก่อนจะวางแผนและกำหนดภารกิจต่าง ๆ กระตุ้นให้บุคลากรทำหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตัวเอง ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำหน้าที่อย่างสุดความสามารถ รวมทั้งให้กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีตลอดเวลา

2. ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การแก้ไขปัญหาครั้งต่อไปนั้นดีกว่าเดิม โดยศึกษาบริบทของโรงเรียน ความต้องการของชุมชน ความรู้ความสามารถของบุคลากร ผนวกกับหลักสูตรแกนกลาง รวมถึงจุดเน้นนโยบายกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่ต้นสังกัด ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และวางแผน ในการจัดหลักสูตร มุ่งเป้าหมายให้บุคลากรปลูกฝังนักเรียนในเรื่องวิชาชีพ ให้นักเรียนนำไปปฏิบัติ ได้จริง โดยมีครูเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ พร้อมกับนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้เพื่อให้นักเรียนเกิด ความภาคภูมิใจในชุมชน

3. ด้านการนิเทศการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนเข้านิเทศการสอน มีการนิเทศแบบตรวจเยี่ยมชั้นเรียน พร้อมให้คำแนะนำแก่ครู ตั้งแต่การเตรียมเอกสารต่าง ๆ ไปจนถึงการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน มีการนิเทศการสอนแบบมุ่งเป้าหมาย เพื่อพัฒนานักเรียน และนำปัญหาต่าง ๆ มาวิเคราะห์และแก้ไข

4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อสรุปผลนักเรียนที่เรียนอ่อนและนักเรียนที่เรียนดี จัดให้มีการทดสอบการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น เน้นย้ำให้ครูวัดและประเมินผลนักเรียน ตามระเบียบและข้อกำหนดแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีการติดตาม การวัดและประเมินผลนักเรียนให้เป็นไปตามปฏิทินที่ฝ่ายวิชาการกำหนด

5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นระเบียบ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีบทบาทในการพัฒนางานวิชาการ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจแก่บุคลากร ชื่นชม ยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่ประสบความสำเร็จ โดยการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ตามสื่อต่าง ๆ และให้บุคลากรที่ประสบความสำเร็จได้ขยายผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

6. แบบองค์รวม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านงานวิชาการของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา พัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องการจัดทำ

หลักสูตรสถานศึกษา และหมั่นสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

กฤตกร น้ำทิพย์. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1** (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิรวดี ชุติพงศ์. (2562). **แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). นครสวรรค์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ชนธัญ ติ๊บเมืองมา. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยาเขต 1** (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). พะเยา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ทัศนา วรรณประภา. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2** (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นรชัย ภักดีศุภผล. (2562). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิติพล ภูตะโชติ. (2559). **พฤติกรรมองค์กร** (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ญนภา ศรีแปลก. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จันทบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มนัญญา ปัดถาวงษ์. (2562). **การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จันทบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ลำไพร ลาแสน. (2559). **ภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี) 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2** (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วิเชียร วรรณภากร. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17** (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เศรษฐการ ไชยดำ. (2557). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด. มหาวิทยาลัราชภัฏร้อยเอ็ด.

เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา** (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Anderson, C. A. D. (2000). **The importance of instructional leadership behaviorasperceived by middle school teachers, middle schoolprincipals, andeducational leadership Professors.** Ed.D.Dissertation, Faculty of Graduate School,University of Georgia.

Bennis, W. G. (1959). **Leadership theory and administrative behavior: The problem of authority.** Administrative Science Quarterly, 4, 259–301.

Blase, J., & Blase, J. (1999). **Empowering teachers: What successful principals do (2nd ed).** Thousand Oaks, CA: Corwin.

Bossert, A. (1988). **Leadership in organization.** Eagle wood Cliffs, NJ: Prentice Hall

Burns, J. M. (1978). **Leadership. New York: Harper and Row**.

Cavazos, J. M. (1999). **The instructional leadership of high school principals in successful Hispania majority high school.** Ph.D. Dissertation. Factory of Graduate school. The University of Texas at Austin.

Chell, W. X. (1995). **New patterns of management**. New York: McGraw-Hill.

Daft, R. L. (1999). **Leadership: Theory and practice**. Fort Worth, TX: Dryen Press.

Davis, K. I., & Thomas, P. I. (1989). **Human characteristic and school learning.New York**: McGraw Hill.

Dimmock, C., & Walker, A. (2005). **Educational leadership: Culture and diversity**. Gateshead: Athenaeum Press.

Draft, R. L. (2005). **The leadership experience (3rd ed.). Mason, OH: Thomson South-Western**.

Dubrin, A. J. (1998). **Leadership research finding, practice and skills.n.p. Eisenhower, D**. (1968, April 20). Letter to Richard Nixon. Memoirs of Richard Nixon. ByRichard Nixon. (1978). New York: Grosset.

Glickman, C. (1985). **Supervision and instruction: A developmental approach (2nd ed.).** Boston: Allyn & Bacon.

Glickman, Carl D. (1990). **Supervision of Instruction**. New York: Allyn and Bacon.

Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book

Gorton, R. A. (1983). **School Administration and Supervision Leadership Challenges and Opportunities. 2nd ed.** Dubuge: Wm. C. Brown.

การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

APPLICATION TO BRAHMAVIHARA DHAMMA FOR PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS AT KANDONG GROUP UNDER BURIRUM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

นายประพันธ์ แสนจันทร์
Prapan Saengchan
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
E-mail: prapan.p6703@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 และ (2) เปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามการประเมินของครูจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 146 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 108 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 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) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามการประเมินของครู จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรม, การบริหารงานบุคคล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ABSTRACT

The objectivess of the research were: (1) to study application to Brahmavihara Dhamma for personnel administration of school administrators at Kandong Group under Burirum Primary Educational Service Office Area 4; and (2) to compare application to Brahmavihara Dhamma for personnel administration of school administrators at Kandong Group under Burirum Primary Educational Service Office Area 4, according to teacher evaluation, classified by age, educational level and working experience.

The research was survey research. The population was 146 teachers in school Kandong Group under Burirum Primary Educational Service Office Area 4. The sample was 108 teachers, obtained by stratified random sampling technique. There were four steps of the methodology: (1) review related literature; (2) constructing research instruments; (3) collecting data; and (4) analysis of data; The questionnaire for collecting data determination was 5 point rating scale questionnaire. The statistical used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The results were found that: (1) application to Brahmavihara Dhamma for personnel administration of school administrators at Kandong Group under Burirum Primary Educational Service Office Area 4, overall were at high level; and (2) compare application to Brahmavihara Dhamma for personnel administration of school administrators at Kandong Group under Burirum Primary Educational Service Office Area 4, according to teacher evaluation, classified by age, educational level and working experience, overall not different.

Keywords: Application, Brahmavihara Dhamma, Burirum Primary Educational, Service Office Area 4,

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกกำลังเปลี่ยนแปลง ระบบการศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมโลก โรงเรียนต้องเตรียมพร้อมผู้เรียนสำหรับโลกในศตวรรษที่ 21 โดยโรงเรียนจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีการที่จะให้ความรู้แก่ผู้เรียนด้วยการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมมากกว่าความสำเร็จทางวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนต้องสร้างหลักสูตรที่ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมความรู้และทักษะต่อกับโลกและเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโลก โรงเรียนควรเป็นสถานที่ใช้เป็นศูนย์รวมการประสานระหว่าง ครู และผู้เรียนในการติดต่อกับชุมชนและสังคม ครูในสภาพแวดล้อมใหม่นี้จะเป็นผู้ทำกิจกรรมการเรียนการสอนน้อยลงและเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการช่วยเหลือให้ผู้เรียนจัดการเรียนรู้ข้อมูลด้วยตนเองมากขึ้น ภารกิจที่สำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21:ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ท้าทายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) เกิดการเปลี่ยนแปลงความท้าทายด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแส การปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง (วัชระ คณะทรง, 2565:3)

ซึ่งสอดคล้องกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม มาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ซึ่งการบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจในการบริหารงานที่จะทำให้การบริหารคนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล ซึ่งนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะทำให้องค์กรนั้นมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคต เนื่องจากทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาค สามารถได้รับผลงานตามงานที่ตนทำได้อย่างเต็มที่ และได้รับความดีความชอบอย่างเป็นธรรมสมเหตุสมผล ซึ่งหลักพรหมวิหารธรรมประกอบด้วย 1) เมตตา ความรัก คือความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และพบตาความสุข 2) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ 3) มุทิตา ความเบิกบาน พลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุขก็มีใจแช่มชื่น เบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงามประสบความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย

พร้อมช่วยส่งเสริมสนับสนุน 4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือมองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง เที่ยงตรงดุจตาชั่ง มองเห็นการที่บุคคลได้รับผลดี หรือชั่ว สมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมกับการ วินิจฉัยวางตน และปฏิบัติไปตามหลักการและเหตุผล (พระพรหมคุณากรณ์ (ป.อ.ปยุตโต).2557:24)

จากเหตุผลดังกล่าว ในฐานะผู้วิจัยเป็นครูซึ่งปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จะเป็นแบบอย่างและเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมและมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด เพื่อเป็นแนวทางของการบริหารให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มีการพัฒนางานให้ดีมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

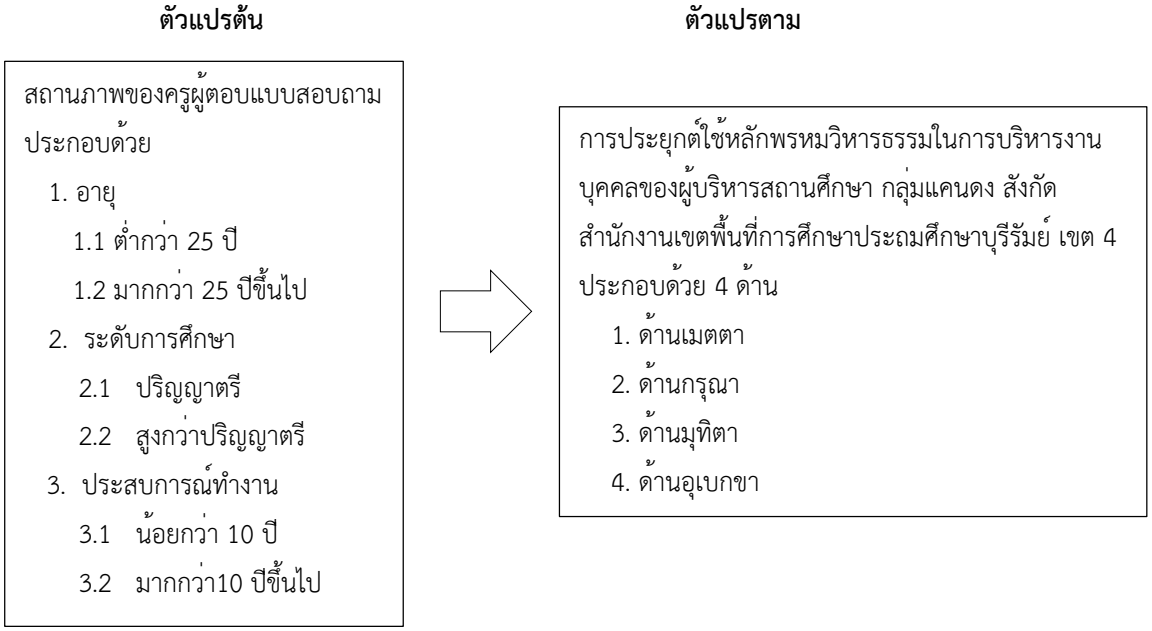
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามแนวคิดของพระพรหมคุณากรณ์ (ป.อ.ปยุตโต).2557:24) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวมรวบข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ทั้งหมด 10 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 146 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie & Morgen (1970:608-610) จำนวน 108 คน โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เทียบตามสัดส่วนประชากร และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือแล้ว โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามแนวคิดของพระพรหมคุณากรณ์ (ป.อ.ปยุตโต).2557:24) จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

4.2.1 ด้านความเมตตา

4.2.2 ด้านกรุณา

4.2.3 ด้านมุทิตา

4.2.4 ด้านอุเบกขา

ตรวจลักษณะแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์ของเรนซิส ลิเคิร์ท (Rensis Likert:1993) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด

4 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มาก

3 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง

2 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา น้อย

1 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2555:123) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยเสนอให้คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ

3. สร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยกำหนดประเด็นและรายการเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม นำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์ข้อคำถามเพื่อเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญต่อไป

4. นำร่างแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน คือ

1. นายเข็มชาติ อนุไพร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางทะเล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. นายเมธาพันธ์ กระสังข์สรสิริ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองการะโก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3. นายวิชัย พุสาโรนา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านชาดหัวหนองแคน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

5. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามผลการวิเคราะห์แบบสอบถามพบว่า ทุกข้อมีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มี IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าตามวิธีการของครอนบาร์ค (Cronbach, 1974) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.96

6. นำไปจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ส่งถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แล้วสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ส่งหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ ครูในโรงเรียนกลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 108 ฉบับ

3. และเก็บข้อมูลกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องให้ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ซึ่งจำแนกเป็นรายข้อมากรอกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์หาผลการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยจำแนกออกได้เป็นดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $(\overline{X})$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้านเสนอในรูปแบบตาราง และนำค่าเฉลี่ยมาแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556:113)

4.51 – 5.00 แปลความหมายว่า มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 แปลความหมายว่า มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 แปลความหมายว่า มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 แปลความหมายว่า มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00– 1.50 แปลความหมายว่า มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยใช้สถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม คือค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ใช้ IOC (Index of Item Objective Congruence)

การหาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาร์ค (Cronbach:1974)

สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล

ความถี่ (Frequency)

ร้อยละ (Percentage)

ค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าที (t – test แบบ Independent)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน (n = 108)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านเมตตา	4.27	0.63	มาก
2.	ด้านกรุณา	4.31	0.62	มาก
3.	ด้านมุทิตา	4.39	0.61	มาก
4.	ด้านอุเบกขา	4.37	0.58	มาก
รวม		4.35	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมุทิตา ($\overline{X}$ = 4.39) รองลงมา ด้านอุเบกขา ($\overline{X}$ = 4.37) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเมตตา ($\overline{X}$ = 4.27) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน (n=108)

ข้อ	การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 25 ปี		มากกว่า 25 ปีขึ้นไป		t	P
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1.	ด้านความเมตตา	4.29	0.64	4.24	0.70	0.53	0.62
2.	ด้านกรุณา	4.26	0.66	4.19	0.63	0.55	0.64
3.	ด้านมุทิตา	4.24	0.70	4.22	0.70	0.66	0.52
4.	ด้านอุเบกขา	4.31	0.63	4.20	0.62	0.56	0.65
รวม		4.28	0.66	4.21	0.66	0.58	0.60

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ *2*

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 108)

ข้อ	การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1.	ด้านความเมตตา	4.34	0.64	4.38	0.65	0.55	0.63
2.	ด้านกรุณา	4.38	0.65	4.30	0.62	0.54	0.61
3.	ด้านมุทิตา	4.27	0.66	4.21	0.69	0.62	0.53
4.	ด้านอุเบกขา	4.30	0.64	4.20	0.62	0.64	0.62
รวม		4.32	0.65	4.27	0.65	0.46	0.60

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 108)

ข้อ	การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		t	P
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1.	ด้านความเมตตา	4.47	0.61	4.37	0.65	0.54	0.65
2.	ด้านกรุณา	4.36	0.67	4.34	0.65	0.57	0.64
3.	ด้านมุทิตา	4.46	0.59	4.20	0.70	0.61	0.55
4.	ด้านอุเบกขา	4.48	0.56	4.37	0.66	0.63	0.65
รวม		4.44	0.61	4.32	0.67	0.59	0.62

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

อภิปรายผล

มีบางประเด็นที่ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไป หาน้อย คือ ด้านมุทิตา รองลงมา ด้านอุเบกขา และด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเมตตา ตามลำดับจากผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมุทิตา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านมุทิตา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความยินดี ความชื่นบาน ไมตรีจิตที่อ่อนโยน ไม่คิดริษยา เมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า มีการสางเสริมสนับสนุน เอาใจใส่ จัดสวัสดิการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจ และให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภิสรา บัวงาม (2565) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แลการวิจัย พบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประยุกต์ใช้หลักกรุณากับการบริหารทรัพยากรบุคคล, ด้านการประยุกต์ใช้หลักมุทิตากับการบริหารทรัพยากรบุคคล, ด้านการประยุกต์ ใช้หลักเมตตากับการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการประยุกต์ใช้หลักอุเบกขากับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ 2) ผู้บริหารที่มี เพศ อายุ และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารที่มีระดับการศึกษามีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และ 3) ผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สามารถแยกเป็นด้านมีรายละเอียด ดังนี้ (1) ด้านการประยุกต์ใช้หลักเมตตากับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงาน ควรคำนึงถึงความสามารถมากกว่าระบบอาวุโส, ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานและอยู่ด้วยกันด้วยความรักความเมตตา, อยากให้มีความจริงใจ, ยังขาดคน ทำงานโดยเฉพาะข้าราชการระดับล่างในหลายจังหวัดอยากให้ดูแลเรื่องของสวัสดิการ, อยากให้มีความเสมอภาค, อยากให้ผู้บริหารพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งให้ตรงกับภูมิลำเนา (2) ด้านการประยุกต์ใช้หลักกรุณากับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ มีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ, ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ข้าราชการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและอยู่ด้วยกันเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน, การสรรหาทรัพยากรควรเปิดกว้าง และผู้บริหารควรจัดหลักสูตรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับข้าราชการทุกระดับ (3) ด้านการประยุกต์ใช้หลักมุทิตากับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชยให้กับหน่วยงานจังหวัดที่ทำงานได้ตามตัวชี้วัด เช่น เกียรติบัตร, มีความมุทิตาต่อผู้ใต้ บังคับบัญชาอย่างจริงใจ, ควรมีการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้ตามตัวชี้วัด และควรมีการวางแผน การฝึกอบรมเพื่อรองรับตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ และ (4) ด้านการประยุกต์ใช้หลักอุเบกขากับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การแต่งตั้งการเลื่อนระดับ ควรคำนึงความรู้ ความสามารถ ตามระบบคุณธรรมเป็นหลัก, มีความยุติธรรมโปร่งใส, ผู้บริหารควรประเมินผลงานด้วยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง, รู้จักวางตนเป็นกลาง มีเหตุผลในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และมีอุเบกขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2 จากผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน นั้นแสดงว่าอาจมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เช่น ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรรณิกา ละอองทอง และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้ พรหมวิหาร 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้ดูแลเด็ก ที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในเขตอำเภอ เกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุรี สายจันเจียม และคณะ (2560:15–16) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สำนักงานเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สำนักงานเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 2) เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการบริหาร งานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 จำแนกเป็น เพศ อายุราชการ วุฒิทางการศึกษาและเงินเดือน 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 และ 4) เพื่อเสนอแนะรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตาม อายุ พบว่า ที่มีเพศและอายุต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตาม หลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านเมตตา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนบุคลากรด้วยไมตรีจิต ดังนั้นผู้บริหารต้องหาเวลาและโอกาสที่เหมาะสม ในการประชุม ให้คำแนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านกรุณา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอาสาช่วยเหลืองานของสถานศึกษาอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารต้องทุ่มเทเสียสละเวลาให้กับทางสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ

3. ด้านมุทิตา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความคิดริษยาเมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปกครองและบริหารสถานศึกษาและใช้หลักธรรมในการบริหารในการชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ด้านอุเบกขา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินปัญหาหรือการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยปราศจากอคติ ดังนั้นผู้บริหารต้องเป็นกลางใช้หลักธรรมในการบริหารงานของสถานศึกษาไม่เอนเอียงเข้าข้างใดข้างหนึ่ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อหลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคล
2. ควรมีรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ควรมีแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กิตต์ นิรันต์พานิช. (2554), **จากใจให้คุณครูและนักบริหารทั่วไป,** กรุงเทพมหานคร : บริษัท เพรส มีเดีย จำกัด.

กัณฑ์พงษ์ นามเสน่ห์. (กรกฎาคม – ธันวาคม 2559). การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร. **Journal of Roi Kaensarn Academi.** 1 (2) : 38 – 48.

กรรณิกา ละอองทอง ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี และกุศล ศรีสารคาม. (มกราคม – มิถุนายน 2562) การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด, **วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี.** 2 (1) : 22 - 29.

กานต์ธิดา วิชากุล และคณะ (มีนาคม – เมษายน 2564) แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู, **Journal of Modern Learning Development.** 6 (2) : 23 – 24.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). **การบริหารทรัพยากรบุคคล,** กรุงเทพฯ : โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิ่ง.

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์. (2557). **การจัดการทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว,** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จุฑารัตน์ แสงสุข. (2558). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, **วารสารราชนครินทร์** (2) : 103 – 114.

จุรี สายจันเจียม และคณะ (มกราคม-เมษายน 2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง, **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 1 (1) : 15 - 16.

ฉันทิพย์ จำเดิมเผด็จศึก และณัฐฐิพล ปรานิธี (พฤษภาคม – สิงหาคม 2562). การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ, **บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์,** 7 (2) : 257.

ชูศรี วงศ์รัตนะ, (2560), **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย,** พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์โปรเกรสซีฟ.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, (2559). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์,** กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพริ้นติ้ง.

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค. (2563), **กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก.** ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ธีรังกูร วรบำรุงกุล. (January - February 2019), การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต. **Humanities, Social Sciences and arts.** 12 (1). 832 – 833.

นวรัตน์ ไวชมภู และรพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ, (มกราคม – มิถุนายน 2560), วิถีครองคน: พรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21, **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,** 4 (1) : 109 - 111.

นิรมิต เทียมทัน. (2555). กลยุทธ์การบริหารการจัดการที่มุ่งความสำเร็จขององค์กรและยุทธศาสตร์การกรุงเทพฯ **บริหารการจัดการ.** กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พยอม วงศ์สารภี. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์,** กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พระณัฐวุฒิ สุชาโต (คลังเงิน) เจ้าอธิการบุญช่วย โชติวโส และประจิตร มหาหิง. (เมษายน – มิถุนายน 2563). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น, **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น,** 7 (2) : 300 - 301.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2554). **มณีแห่งปัญญา,** กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา และสถาบันบันลือธรรม.

พระมหาเกษม ปญฺญาวโร, (มกราคม – สิงหาคม 2560). การเจริญพรหมวิหาร 4 ในชีวิตประจำวัน, **วารสารปรัชญาปริทรรศน์,** 22 (1) : 67.

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ), (มกราคม – มิถุนายน 2560). กระบวนการและหลักการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมตามหลักพรหมวิหารสี่, **วารสารธาตุพนมปริทรรศน์.** 1 (1) : 76, 82.

มยุวรรณ์ มาตรบรรเทา และจรูญเกียรติ กุลสอน. (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2559). **การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์,** ธรรมทรรศน์, 16 (3) : 165 - 166.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2548). **พจนานุกรมศัพท์ทางศาสนาสากลอังกฤษ-ไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดอรุณการพิมพ์.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2555). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วรกฤษ เถื่อนช้าง. (2557). **รูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของวิทยาลัยสงฆ์กลุ่มภาคเหนือ.** นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์.

วัชระ คณะทอง. (2565). **การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์,** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ก้าวใหม่.

วินัย ภูมิสุข และณัฏฐกานต์ หงส์กุลเศรษฐ์. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร, **บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.** 7 (3) : 475.

สยามพร พันธไชย. (2558). หลักพุทธบูรณาการเครื่องมือครองใจคนของผู้บริหารยุคใหม่, **ธรรมทรรศน์,** 15 (2) : 154.

สมคิด นาคขวัญ. (2561). **ทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ต้นอ้อ.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่,** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนันทา เลาหนันท์. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์,** กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

อุษณีย์ จิตตะปาโล. (2555). **การบริหารงานบุคคล,** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ACADEMIC ADMINISTRATION TOWARDS FOR SCHOOL EXCELLENCE IN NAKORNNAI SCHOOLS GROUP UNDER PHANAKORNSRIAYUTTAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ปะราลี ลิ้ประเสริฐ
Paralee Liprasert
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: 6533100245@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา และวิทยฐานะ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร จำนวน 105 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1จำนวน 86 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มอย่างง่าย วิธีดำเนินการวิจัย 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) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1จำแนกตามระดับการศึกษาและวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ABSTRACT

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

This research was a survey research with a population of 105 people. The sample in this research was 86 teachers of schools in Nakornnai Schools Group Under Phanakornsriayuttaya Primary Educational Service Area Office 1, 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 instrumental; (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 Nakornnai Schools Group Under Phanakornsriayuttaya Primary Educational Service Area Office 1, overall and aspect was high level; and (2) comparison of academic administration of school administrators towards in Nakornnai Schools Group Under Phanakornsriayuttaya Primary Educational Service Area Office 1, classified by educational level, and academic standing, overall and aspect were not different.

Keywords: Academic Administration, School Administrators, Phanakornsriayuttaya Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษาไทยให้ความสำคัญกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีเนื้อหาสาระสำคัญซึ่งเป็นแนวการจัดการศึกษาของประเทศ ในหมวด 1 ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 ในการจัดการศึกษานั้นต้องคำนึงถึงการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกัน กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องคำนึงถึงผู้เรียนทุกคนเป็นสำคัญ มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ที่กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School - Based Management : SBM) และการจัดการศึกษา ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการบริหารของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนเป็นองค์กรหลักในการปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยกระจายไปยังคณะกรรมการ และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาในพื้นที่โดยตรงมุ่งเน้นในการบริหารจัดการ การกระจายอำนาจให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เกิดความอิสระคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาเกิดความก้าวหน้ามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้และหลักสูตรตลอดจนการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ

จากปัญหาคุณภาพการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาควรพัฒนาในด้านวิชาการให้มากยิ่งขึ้น เพราะงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร สอดคล้องกับพระวิเชียร ศรีหาบุตร (2557: 53) ที่กล่าวสรุปไว้ว่า สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน

สถานศึกษาต้องมีความสนใจ เป้าหมายในการพัฒนาการจัดการศึกษาได้สู่ความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาควรพัฒนาในด้านวิชาการให้มากยิ่งขึ้น เพราะงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา

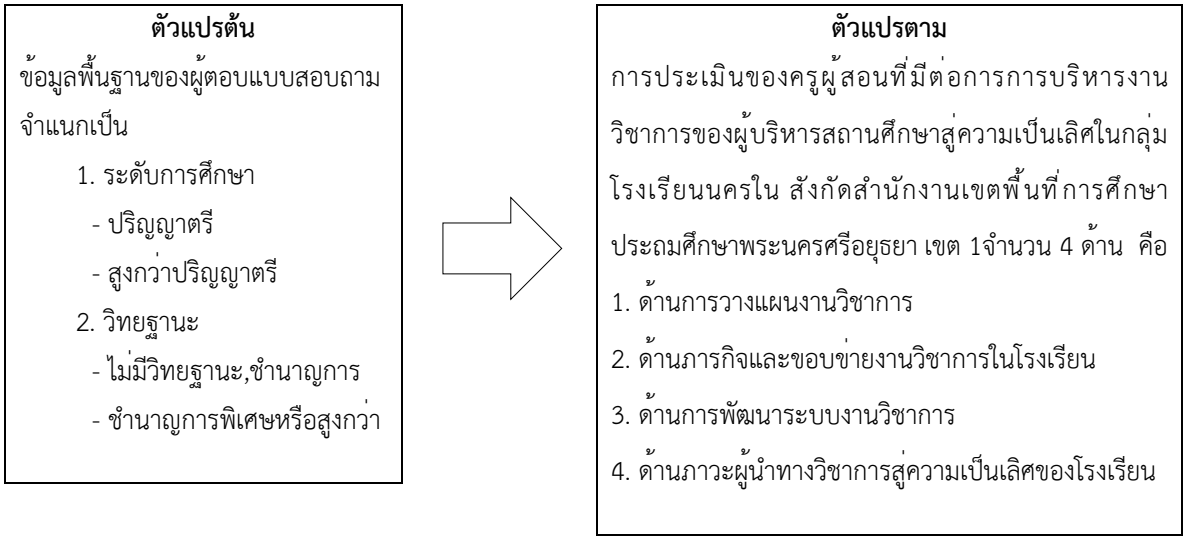
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา และวิทยฐานะ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์สรุปการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1จากแนวคิดของ Miller (1965) จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Servey Research) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis และมุ่งศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1โดยผู้วิจัยมีรายละเอียดดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1จำนวน 9 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งหมด 105 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1จำนวน 9 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งหมด 86 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 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 โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าความรู้พื้นฐานหลักการแนวคิดจากเอกสาร ตำรา บทความ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ 2) ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน 3) ด้านการพัฒนาระบบงานวิชาการ 4) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน

2. สร้างแบบสอบให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากแนวคิดของ Miller (1965) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert Scale ตามหลักการและวิธีกรสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยเสนอให้คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญแก้ไขและตรวจทานให้สมบูรณ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-Objecive Congruence : IOC) ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง0.67-1.00 ทุกข้อ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีการของครอนบาร์ค (Cronbach,2004: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

6. นำไปจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ไปยื่นให้ผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มนครในเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 86 ฉบับ ไปให้ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยทำการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางด้านสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา และวิทยฐานะ วิเคราะห์โดยการหาความถี่และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1วิเคราะห์โดยการหา ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แล้วแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้

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

4.3 เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1จำแนกตามระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ การทดสอบค่าที (t-test)

4.4 เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1จำแนกตามวิทยฐานะ สถิติที่ใช้ การทดสอบ ค่าที (t-test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สูตรที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ความถี่

5.2.2 ร้อยละ

5.2.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

5.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

5.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 12) เพื่อเปรียบเทียบการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1จำแนกตามระดับการศึกษา และวิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1จำนวน 86 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการวางแผนงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ ใช้หลักในการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และสอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียนในกลุ่มนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ($\overline{X}$ = 4.35) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการวางแผนคุณภาพการศึกษาในการบริหารงานวิชาการที่เกิดประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 3.86)

1.2 ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น และมีการประสานแผนพัฒนาการศึกษาร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 4.35) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.94)

1.3 ด้านการพัฒนาระบบงานวิชาการ พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1ด้านการพัฒนาระบบงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.25) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.93)

1.4 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และกล้าตัดสินใจ ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ($\overline{X}$ = 4.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความรอบรู้ มีความแม่นยำในกฎระเบียบของการบริหารงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 3.77)

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และวิทยฐานะ ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.2 ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะต่างกันประเมินการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

มีบางประเด็นเพื่อให้ความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบงานวิชาการ และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการวางแผนงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ ใช้หลักในการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และสอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียนในกลุ่มนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือโรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรเหมาะสม ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และกล้าตัดสินใจ

จากผลการวิจัยเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้านนั้น แสดงว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และตรงตามหลักสูตรตัวชี้วัด จึงทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถนำไปสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียน

จากผลการวิจัยเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะต่างกันประเมินการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน แสดงว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีไม่มีวิทยฐานะหรือวิทยฐานะชำนาญการ และชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า มีความตั้งใจในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนเหมือนกัน ซึ่งครูที่ผ่านการประเมินวิทยฐานะชำนาญการ และชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่ามีความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ ในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมือนกัน จึงทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน หน่วยงานต้นสังกัด

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการวางแผนคุณภาพการศึกษาในการบริหารงานวิชาการที่เกิดประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีการวางแผนคุณภาพการศึกษาในการบริหารงานวิชาการที่เกิดประสิทธิภาพ โดย ให้มีโครงสร้างการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนการจัดวางตัวบุคคล ยึดหลักความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

2. ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาในด้านการบริหารงานวิชาการ

3. ด้านการพัฒนาระบบงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการติดตามประเมินผลการบริหารงานวิชาการเพื่อนำผลการติดตามมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาและต่อยอดเพื่อมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

4. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ผู้บริหารควรมีความรอบรู้ มีความแม่นยำในกฎระเบียบของการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรจะต้องมีความรอบรู้ มีความแม่นยำในกฎระเบียบในการบริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการเพราะเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่ค้นพบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการในทุกๆด้าน เท่าๆกัน เพื่อประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนตามสถานการณ์ให้เกิดคุณภาพสูงสุด ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยองค์ประกอบต่างๆของสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อจะได้ข้อมูลในเชิงลึก

2. ควรมีการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนนครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กับโรงเรียนอื่นที่มีขนาดโรงเรียนอยู่ในขนาดเดียวกัน

3. ควรมีการใช้ตัวแปรอื่นในการวิจัยครั้งต่อไป

4. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียน

5. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ

อินโฟกราฟฟิค. (2556). การพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ . กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.

กลุ่มนโยบายและแผน. (2565).แผนปฏิบัติการปี2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.

กนกวรรณ ภาณุทัต. (2555). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กษิรา วาระรัมย์. (2556). การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กษม โสมศรีแพง. (2554). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. , มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กันตวุฒิ การดี. (2563). แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

กัมพล ขันทะวงษ์. (2555). แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สหวิทยาเขตปราสาทพญาไผ่ สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กิตติพงษ์ กาญจน์สำเริง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

แคทรียาภรณ์ อินทิพย์. (2559). การศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาที่มีนักเรียนต่างด้าวสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2, สงขลา, ชานเมืองการพิมพ์.

จิรภิญญา จตุรพรโอภากุล. (2562). คุณภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จิติมา วรรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก, รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.

เจริญพงศ์ คงทน. (2558). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

จุฑาณัฐ สุภาพ. (2555). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สั่งกัดสังกัดสำนักงานเขตขึ้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา, มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาสัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉวีวรรณ แผ่วตะคุ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออก. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนม์ผศุตม์ พัฒพันธ์. (2557). ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฐาปณี พวงงาม. (2560). องค์ประกอบการปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษายอดเยี่ยมสังกัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ฐิตารีย์ ไชยชิน. (2556). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน กลุ่มบ่อทอง 2 สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดวงนภา เตปา. (2562). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านท้าวบุญเรืองอำเภอหางดง จังหวัด

เชียงใหม่. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ถิรฉัตร คงจันทร์. (2560). รายงานการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสตรีภูเก็ต. โรงเรียนสตรีภูเก็ต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14.

ทัศนีช์ เสียงหวาน. (2557). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทัสนี วงศ์ยืน. (2555). การบริหารงานวิชาการ. นนทบุรี , มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นิตย์ธิดา จันดาสงค์. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิตยา แสนสุข. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นุชเรศ คาดีบุญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

The Participation Quality Management Of Group Kaew Kinnaree School Under The Secondary Educational Service Area Office Muk dahan

พิชยาณัณต์ ศรีประเสริฐ, ธารินี กิตติกาญจนโสภณ
Pitchayanan Sriprasert, Tharinee Kittikarnchanasopon
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Faculty of Education, Bangkok Thonburi University
e-mail: Pitchayanant.s@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร และ (2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร จำนวน 295 คนกลุ่มตัวอย่าง เป็นครู จำนวน 167 คน กำหนดขนาดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน และด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารคุณภาพ, โรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

ABSTRACT

This research objective were: (1) to study the participation of quality management in SahawitthayaKaewKinnaree School under Mukdahan Secondary Educational Service Area Office; and (2) to compare the participation of quality management in SahawitthayaKaewKinnaree School under

Mukdahan Secondary Educational Service Area Office, according to teachers' assessment, classified by educational level and work experience.

This research was a survey research. The population was 295 teachers in SahawitthayaKaewKinnaree School under Mukdahan Secondary Educational Service Area Office. The sample of 167 teachers, determined as the Krejcie and Morgan's tables, and by stratified random sampling method. The data collection instrument was a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the study were found that: (1) participation of quality management in SahawitthayaKaewKinnaree School under Mukdahan Secondary Educational Service Area Office, overall was at high level; and (2) comparison of participation of quality management in SahawitthayaKaewKinnaree School under Mukdahan Secondary Educational Service Area Office, according to teachers' assessment, classified by educational level and work experience, overall and aspect were not different.

Keywords: Participation, Quality Management, SahawitthayaKaewKinnaree School, Mukdahan Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยมีประเด็นการพัฒนาหลายมิติ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติ โดยการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีการพัฒนาที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง มีนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ สร้าง Startup Thailand และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเองการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องทำให้ศักยภาพ ที่มีอยู่ในตัวตนของคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่รู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข เพื่อให้เกิดกลไกในการตรวจสอบและกระตุ้นให้หน่วยงานทางการศึกษามีการควบคุมคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา สอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง และเป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินการมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริง อันจะเป็นประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนแก้ไขระบบการบริหารงานเอื้อต่อการสร้างให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่จะนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืนและเพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่การเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ของครู

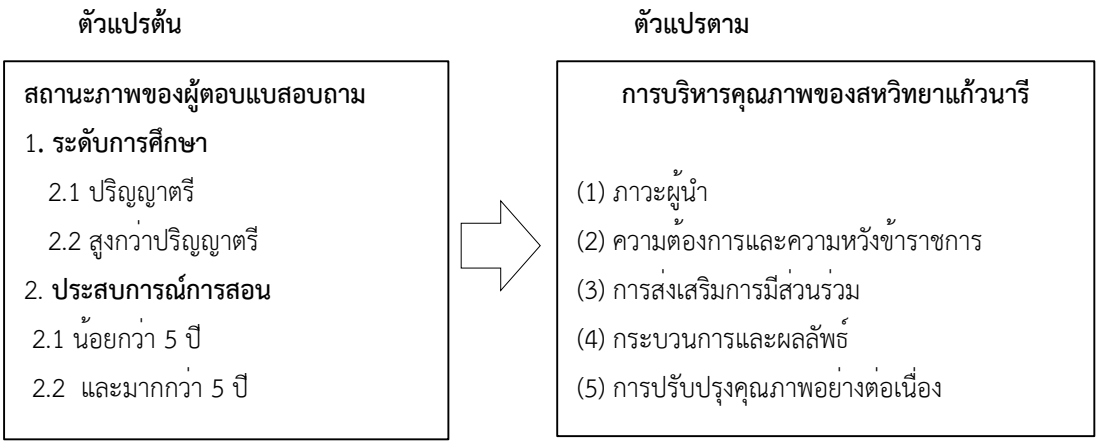
สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครังนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดการบริหารคุณภาพการมีส่วนร่วมใน Deming (1986) และสำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) แนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร แผนภาพที่ 1.1



แผนภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบการมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการนำไปเป็นนโยบายเพื่อวางแผนพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การพัฒนาคุณภาพ
การศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2565 ที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา รวมทั้งสิ้น 295 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2565 ในระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970: 608) แล้วดำเนินการสุ่มชั้นภูมิและสุ่มแบบง่าย (Stratified Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 167 คน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพของโรงเรียนต่างๆ เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการสร้างแบบสอบถามได้ถูกต้องแม่นยำ

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างเครื่องมือให้เป็นไปตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยขอคำแนะนำเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ในคณะ

3. นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความชัดเจนและถูกต้องของคำถามและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขเมื่อได้นำเสนอแนะมา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์เพียงใด โดยใช้เกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน – 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

5. นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective congruence: IOC) ซึ่งเกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.67- 100 ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.85 ถือว่าตรงตามวัตถุประสงค์ แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น ตามวิธีการของ Cronbach’s Alpha Coefficient) ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของ Cronbach ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้ (1) นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือให้เก็บข้อมูลภายในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี จำนวน 8 โรงเรียน (2) เมื่อได้รับการอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการครู จำนวน 167 คน แล้วนำกลับคืนมาด้วยตนเอง (3) ได้รับแบบสอบถามกลับคืน และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วมีความสมบูรณ์ จำนวน 167 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 (4) นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท ดังนี้ 5 หมายถึง การมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพมากที่สุด 4 หมายถึง การมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพมาก 3 หมายถึง การมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพปานกลาง 2 หมายถึง การมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพน้อย และ 1 หมายถึง การมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำสถิติความถี่, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที มาวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

(1) ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลวิจัยดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียน สหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร	$\overline{X}$	SD.	ระดับ
1	ภาวะผู้นำ	4.02	0.77	มาก
2	ความต้องการและความหวังข้าราชการ	4.03	0.78	มาก
3	การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	3.94	0.79	มาก
4	กระบวนการและผลลัพธ์	4.00	0.76	มาก
5	การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.76	มาก
	รวม	4.01	0.77	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการและความหวังข้าราชการและการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.03) รองลงมาคือภาวะผู้นำ ($\overline{X}$ = 4.02) กระบวนการและผลลัพธ์ ($\overline{X}$ = 4.00) และลำดับสุดท้ายได้แก่ การมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 3.94) ตามลำดับ

2. ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลวิจัยดังตารางที่ 2 - 3

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร	**ต่ำกว่าปริญญาตรี**		**ปริญญาตรีขึ้นไป**		**t**	**Sig**
	$\overline{X}$	**S.D**	$\overline{X}$	**S.D**		
1.ภาวะผู้นำ	3.93	.460	4.11	.519	5.66	.018
2.ความต้องการและความหวังข้าราชการ	3.97	.521	4.08	.567	1.577	.211
3.การมีส่วนร่วม	3.90	.535	3.96	.545	.450	.503
4.กระบวนการและผลลัพธ์	3.94	.517	4.06	.499	2.145	.145
5.การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.99	.526	4.06	.536	.854	.357
รวม	3.94	0.51	4.05	0.53	2.13	0.24

*มีนัยสำคัญทางสถิติ0.05

จากตารางที่ 2 แสดงว่าการเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัยการมีส่วนร่วมการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสหวิทยาเขตแก้วกินรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การนำผลของการประเมินผลการทำงานในข้อด้อยในปีนี้ไปปรับปรงเป็นนโยบายในปีต่อไปเพื่อความต่อเนื่องและแก้ไขอย่างเป็นระบบ จากการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายธนพล ทองยัง (2565) ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารและการจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านพนาสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพของคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านพนาสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง มาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับมาก มาตรฐานที่ 3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียน บ้านพนาสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านเหตุปัจจัย ภายในสนับสนุนที่มีอิทธิพล ได้แก่ โรงเรียนมีการสนับสนุนส่งเสริมครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ด้านเหตุปัจจัยภายนอกฉุดรั้งที่มีอิทธิพล ได้แก่ ครูที่ได้รับบรรจุใหม่ ขาดประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารกระจายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ทั่วถึง ด้านเหตุปัจจัย ภายนอกสนับสนุนที่มีอิทธิพล ได้แก่ นโยบายเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ โครงการพัฒนาดอยตุงฯ เหตุปัจจัยฉุดรั้งภายนอกที่มีอิทธิพล ได้แก่ ผู้เรียนเป็นชนชาติพันธุ์ทำให้สื่อสารภาษาไทยไม่ค่อยชัดเจน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบาย ของกระทรวงศึกษาธิการ มีความซ้ำซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่หลายครั้ง ส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพภายใน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. โรงเรียนควรมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาล การมีผู้นำสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานตามหลักธรรมภิบาลเพื่อให้เป็นแบบอย่างของบุคคลกรที่ดีขององค์กร

2. โรงเรียนควรกำหนดแนวปฏิบัติให้แก่คณะครูอาจารย์ในโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนา ความผูกพันและเอื้ออาทรต่อการทำงานร่วมกันในโรงเรียนทั้งคณะครูและนักเรียนร่วมพัฒนาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. โรงเรียนควรมีการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและมอบเกียรติบัตรแก่ครูและนักเรียน ที่ปฏิบัติตนในทำผลงานวิชาการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่ครูและนักเรียนและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติตนผลงานของครูและนักเรียนต่อไป

4. โรงเรียนควรจัดทำแผนการกำกับการการประเมินผลที่เป็นจุดด้อยของการประเมินผลนำไปเป็นนโยบายในปีต่อไป

5. โรงเรียนควรนำนโยบายที่สามารถนับไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและส่งเสริมการทำผลงานวิชาการของบุคคลากรที่สามารถนำไปใช้ได้จริ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไป

1. การศึกษาวิจัยเรื่องการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของโรงเรียนอื่นๆหรือ สหวิทยาการอื่นเพื่อให้ผลมาเทียบเคียงได้

2. การศึกษาวิจัยการสร้างแรงจูงใจการพัฒนาการศึกษาให้เป็นเลิศทางการศึกษาโดยการนำ Soft Power ของชุมชน เป็นหลักในการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2543). **แนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542** และที่แก้ไข เพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์

จันทร์จิรา สระแดง (2565) **“การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายหัวไทร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3”** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ธนพล ทองยัง (2565) “ **แนวทางการบริหารและการจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านพนาสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3”** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

สุกฤษฎิ์ สิงห์พริ้ง และอำนวย ทองโปร่ง (2022) **การบริหารทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของวิ**ทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุทธินันท์ สุวรรณสังข์, สมชาย พาชอบ (2022) **การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนในเครือพิชญ วิ**ทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

อณัญญ์กัญญ์ อังคุระนาวิน, (2021) **การศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 วิ**ทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Kiran, S., Baloch, Q. B., and Khan, I**. (2019).** Anapplication of porter's Diamond model **:**A case of pakistani selected industries**.**City University Research Journal

Molina, R. and Palmer, J.G. Isolation, maintennence, and pure culture manipulation of ectomycorrhizal fungi. In N.C. Schenck (Ed,), Methods and Principle of Mycorrhizal Research. Minnesota: The American Phytopathological Society.

Sallis, E. (1993). Total quality management in education (3rded.). London: Kogan. Page Limited. Sallis, Edward., & Jones, Gray. (2002)

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ACADEMIC ADMINISTRATION AT RAJAVINIT SECONDARY SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 1

พิมพร พันธ์ศรี
Pimporn Pansri
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University
e-mail: the-fish15@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 92 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าตัวกลางเลขคณิต (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า (2.1) ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.5 (2.2) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.5 (2.3) ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.5

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนราชวินิต มัธยม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study academic administration at Rajavinit Secondary School under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1; and (2) to compare academic administration at Rajavinit Secondary School under the Secondary Educational Service Area

Office Bangkok 1, according to teachers' evaluation, classified by educational level, working experience and academic standing level.

Research methodology was a survey research. The population consisted of 114 teachers at Rajavinit Secondary School under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. Sample consisted of 92 teachers at Rajavinit Secondary School. The sample size was determined by Krejcie & Morgan Table and obtained by simple random sampling technique. Research procedures consisted of 4 steps: (1) research problems studying; (2) research design; (3) data collection and analysis data; and (4) research paper writing. The instrument was five rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing by independent t-test.

Major Findings: (1) academic administration at Rajavinit Secondary School under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 in the overall and all aspects were at high level; and (2) comparison academic administration at Rajavinit Secondary School under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1, according to teachers' evaluation, classified by educational level, working experience and academic standing level in the overall and all aspects were different at .05 statistical significance.

Keywords: Academic Administration, Rajavinit Secondary School, Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าของประเทศขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและ มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องเริ่มมาจากการพัฒนาคนเสียก่อน การพัฒนาคนนั้น สามารถทำได้หลายรูปแบบ แต่แนวทางที่สำคัญที่สุดก็คือการให้การศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพแล้วประเทศก็จะพัฒนาจนเกิดคุณภาพ ตามไปด้วย ทำให้ประชาชนในประเทศนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความเท่าเทียมและเสมอภาค ในสังคมทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นการพัฒนาประเทศจึงต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาคน โดยต้องคำนึงถึงการศึกษาเป็นสำคัญ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 ได้ระบุไว้ในหมวดที่ 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษาของรัฐ กำหนดขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษามาตรา 39 ได้กำหนดให้ กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงไว้ 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงาน วิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550: 29)

การศึกษาจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่เพิ่มพูนความรู้และเจตคติของบุคคลทำให้คนเกิดการพัฒนา เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตอันแตกต่างกัน การเรียนรู้นั้นสามารถกระทำได้โดยอิสระแล้วแต่ความสนใจของบุคคล รัฐยังต้องให้ความสำคัญด้านการศึกษา ในฐานะกลไกหลักของการพัฒนาประเทศ ดังที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ระบุไว้ในมาตรา 54 ว่า รัฐจะต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา สิบสองปี

ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อพัฒนา ร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560, 14) ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหมาย หลักการ การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข จึงเห็นได้ว่า รัฐต้องให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาของคนไทย เพราะเป็นสิทธิ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 14)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะ

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ประเมินการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกัน

3. ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน ประเมินการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกัน

การดำเนินการวิจัย

1 . ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกรอบแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 33) โดยจำแนกขอบข่ายการบริหารงานวิชาการออกเป็น 17 ด้าน จากการสัมภาษณ์รองกลุ่มบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ บุคลากรทางการศึกษาในเบื้องต้น ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า การพัฒนาและปรับปรุงทางด้านการบริหารวิชาการจะช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ควรดำเนินการใน 5 ด้าน คือ 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การบริหารระบบการจัดการเรียนรู้ 3. งานทะเบียน วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ 4. การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. งานคอมพิวเตอร์และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 114 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 114 คน จากนั้นกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการเปิดตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgen จำนวน 92 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3 . ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของครู จำแนกออกเป็น

1) ระดับการศึกษา ประกอบด้วย (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่าปริญญาตรี

2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ต่ำกว่า 10 ปี (2) 10 ปีขึ้นไป

3) วิทยฐานะ ประกอบด้วย (1) มีวิทยฐานะ(2) ไม่มีวิทยฐานะ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารระบบการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านงานทะเบียน วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ 4) ด้านการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านงานคอมพิวเตอร์และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

4. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน รวมทั้งหมด 35 ข้อ

5. สถิติในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

5.1.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC)

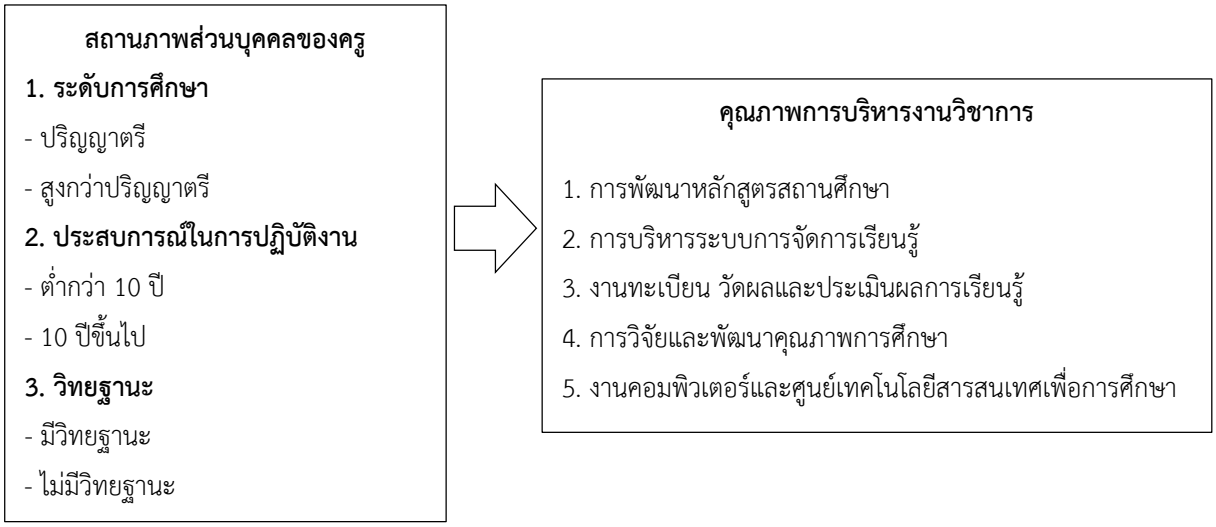
5.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Conbach's Alpha Coeffcient)

5.2 สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2560: 33) ซึ่งได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ 17 ด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านที่มีผลต่อโรงเรียนมาก 5 ด้าน มากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัย คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารระบบการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านงานทะเบียน วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ 4) ด้านการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านงานคอมพิวเตอร์และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและสามารถเขียนกรอบความคิดในการวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีกับครูที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ครูที่มีวิทยฐานะกับครูไม่มีมีวิทยฐานะต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ งานทะเบียน วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการบริหารระบบการจัดการเรียนรู้

2. ครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีกับครูที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. ครูที่มีวิทยฐานะกับครูที่ไม่วิทยฐานะต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 เป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนในการบริหารงานด้านวิชาการ และเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานต่อไป

1.2 ดำเนินการจัดทำขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรงานวิชการให้เป็นระบบ ตรวจสอบ กำกับ ติดตาม รวมกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน

1.3 ด้านการติดตามงานวิชาการ และการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรติดตามประเมินผลการทำงานเป็นทีม จัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ของรัฐ และเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียนของรัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กมล ภู่ประเสริฐ (2547). **การบริหารวิชาการในสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เมธีทิป.

กระทรวงศึกษาธิการ (2558). **การจัดรายวิชาเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะทางอาชีพในหลักสูตรสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

----------.(2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**, กรุงเทพฯ : องค์การรับส่ง สินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2542

_____(2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**, กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545

_____**พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**, กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและ พัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2553.

_____(2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**, กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและ พัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2553.

_____(2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551**, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2551.

กรมวิชาการ (2545). **เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กัมพล ขันทะวงษ์. (2555). **แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สหวิทยาเขตปราสาทพญาไผ่ สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กิดานันท์ มลิทอง (2540). **เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ: เอดิสันเพรส โพรดักส์.

กิตติพร ปัญญาภิญโญผล (2549). **วิจัยเชิงปฏิบัติการ: แนวทางสำหรับครู**. เชียงใหม่: นันทพันธ์ พริ้นติ้ง.

เกรียงไกร ปริธรรมมัง (2551). **ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา จังหวัดสระแก้ว ตามทัศนะของนักเรียน**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกล้ารจิกา ถวัลย์เสรี.(2557).**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี**.ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เกตกนก สวยค้าข้าว.(2561). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9** (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ.(2554).**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**.ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ฆนัท ธาตุทอง (2550). **เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.

จันจิรา น้ำขาว.(2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จันทร์ชลี มาพุทธ (2556). **เอกสารประกอบการสอน หลักและพื้นฐานการศึกษาขั้นสูง** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉัตรชัย ต้นกล้า (2555). **การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี**. เข้าถึงได้จาก http://www.gotoknow.org/posts/384902.

ชาตรี มาประจง.(2557). **การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์** (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ชนม์ผศุตม์ พัฒพันธ์ (2557). **ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชิโรบล วรรณธะนะ.(2562). **การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นคร จงอนุรักษ์ (2564). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี.** ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นฤมล เล็กเจริญ (2563). **การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง จังหวัดลพบุรี** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.

นภัสวรรณ คูหาทอง. (2561). “ **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1**” ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

นิตย์ธิดา จันดาสงค์ (2558). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณพรรษกรณ์ ชัยพรม (2565). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร.** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฏฐณิชา ฮาร์ริสัน.(2559). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

ปิยนุช ทองพรม (2550). **ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขตอำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2546). **การบริหารงานวิชาการ.**กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ประภาพรรณ เส็งวงศ์ (2550). **การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการวิจัยในชั้นเรียน**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

พระมหาอภิลักษณ จักรแกว.(2546). **การศึกษาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกลุม 1**. ปริญญานิพนธการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2544). **หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา**. กรุงเทพ ฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พุทธชาติ ศรีสุทธี.(2563). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดท่าพูด (นครผลประชานุกูล).** สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไพลิน พิงพิทยากุล.(2562). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี**.สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2562.

ภรภัทร เฮ็งนิรันดร (2557). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษา.

ภารดี อนันต์นาวี (2552). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2).กรุงเทพฯ: มนตรี.

ยุพา พรมแย้ม.(2562). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2**, วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.

รุ่งรัชชดาพร เวหะชาติ.(2556). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.**พิมพ์ครั้งที่ 4 สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณาจำกัด.

---------- (2551). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.**พิมพ์ครั้งที่ 2 สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา

รัชนีย์ สีหะวงษ์. (2558). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัฐวุฒิชัย มาจิตต์ภาสกร (2552). **ปัญหาและแนวทางพัฒนาการดาเนินงานวิชาการในโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก**.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันวิสา พรหมสุวรรณ์.(2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3**. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วรรณวิษา จีนไฝ.(2561). **การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วราภรณ์ แสงพลสิทธิ์ (2554). **รายงานการวิจัยเรื่อง ความต้องการการนิเทศการสอนของครูเครือข่ายโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม**. กรุงเทพฯ: โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม.

ศรัณยา พิพัฒน์วัฒนา (2557). **การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต มัธยม** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.

สุพล พรเพ็ง, การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง.

สมาน อ่อนสระ (2550). **ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม.

สราวุธ แช่มช้อย, การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), ง.

สันติ บุญภิรมย์ (2552). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, 7 กรกฎาคม). **เรื่อง ผลการประเมินการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ PISA 2015 ของไทย**. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร.(2553).**การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**.วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อภิวรรณา แก้วเล็ก.(2557).**ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1**.วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรทัย มูลคำ และสุวิทย์ มูลคำ (2544). **การบูรณาการหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เล่ม 2** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

อุดมลักษณ์ เอมโอด. (2554). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ส านักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**.

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). **หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน**. กรุงเทพฯ:.ทรัพย์การพิมพ์.

Barnett Ronald, **The Ideal of Academic Administration,** accessed on April 24, 2022, Available from http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467- 9752.1993.tb00298.x/epdf.

Canadian Association of University Teachers: CAUT. **Nature of Academic Work,** accessed on April 12, 2022, available from https: / / www. caut. ca/ aboutus/ caut- policy/ lists/ caut- policy-statements/policy-statement-on-thenature-of-academic-work.

Gomez, Maciel Rosemarie. **Do principals make a difference? An analysis of leadership behaviors of elementary principals in effective school,** accessed on April 24, 2022, available from http://sunzi.lib.hku.hk/ ER/detail/hkul/3634935.

Lunenburg, Fred C. and Allan C. Ornstein.(2020). **Educational Administration: Concepts and practices, 7th ed.,** SAGE Publications.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AT SAENSUK SCHOOL UNDER CHONBURI RAYONG SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

รักษิณาท พิมพ์แดง
Raksinart Pimdang
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Educational Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
6533100251@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองและ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร จำนวน 93 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้โรงเรียนแสนสุขการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 80 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้โรงเรียนแสนสุขการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the leadership of school administrator at Saensuk school under Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office; and (2) to compare leadership of school administrators under the Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office, classified by age and work experience.

Research methedology was a survey research. The population, included 93 administrator at Saensuk school under Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office , sample totaling 80 teachers, obtainned by simple random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps;

(1) studing literature and related research; (2) creation of research instruments; (3) data collection; and (4) data analysis . The instrument used for data collection was five – point rating scale questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings: (1) the leadership of school administrators administrator at Saensuk school under Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office, the overall and each aspect were at the highest level; and (2) comparison of leadership of school administrator at Saensuk school under Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office, classified by age and work experience, the overall and each aspect were not different.

Keywords: Leadership, School Administrator ,under the Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

สังคมไทยปัจจุบันถือเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม และด้านเทคโนโลยี มีการศึกษาเป็นรากฐานและกระบวนการที่สำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าในสังคม ทั้งยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยคนที่มีคุณภาพเป็นสำคัญ ประเทศที่ประชากรได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงทั้งประเทศก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนา เกือบทุกด้าน จึงนับได้ว่าการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ และคุณภาพของสถานศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ และทำงานร่วมกับบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวน การตัดสินใจ มีความพอใจและมีความสุขในการทำงาน การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะผู้นำของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลที่ทำให้บุคลากรยินยอมทำตามความต้องการของตน

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญในการเปิดมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา ภาวะผู้นำของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พราะเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ ต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้หลักการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจ ถือทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน ผู้นำควรมีบทบาทในการเป็นผู้รับรู้ ผู้ประสานงาน สนับสนุน อำนวยความสะดวก เพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีโรงเรียนทั้งหมด 31 โรงเรียน บริหารจัดการศึกษาขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เป้าหมาย มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันด้านการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น จากข้อมูลแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มนโยบายและแผน พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-Net) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 กับระดับสพฐ.และระดับประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสพฐ.และระดับประเทศทุกด้าน สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาในการปฏิบัติงานการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน หรือเกิดจากการไม่ได้รับความ

ร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเท่าที่ควร การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาบางแห่งมีจำนวนมาก อาจทำให้เกิดความขัดแย้ง และไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ ดังนั้นการบริหารบนความขัดแย้ง เป็นภารกิจที่ผู้บริหารจะต้องใช้ความรอบคอบดำเนินการแก้ปัญหา ไม่ละเลยกับปัญหาที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันไม่สามารถกล่าวได้ว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งดีหรือไม่ดี แต่ถือเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติอย่างหนึ่งในองค์กรที่ผู้บริหารจะต้องยอมรับความขัดแย้งและค้นหายุทธวิธีในการแก้ปัญหา หากใช้วิธีการแก้ปัญหาไม่เหมาะสม อาจทำให้ความขัดแย้งในองค์กรรุนแรงขึ้น หากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสม จะสามารถเพิ่มบรรยากาศของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน แก้สถานการณ์ความขัดแย้งหรือใช้ความขัดแย้งเป็นฐาน ส่งผลในทางสร้างสรรค์ให้องค์กรมีการพัฒนามากขึ้น

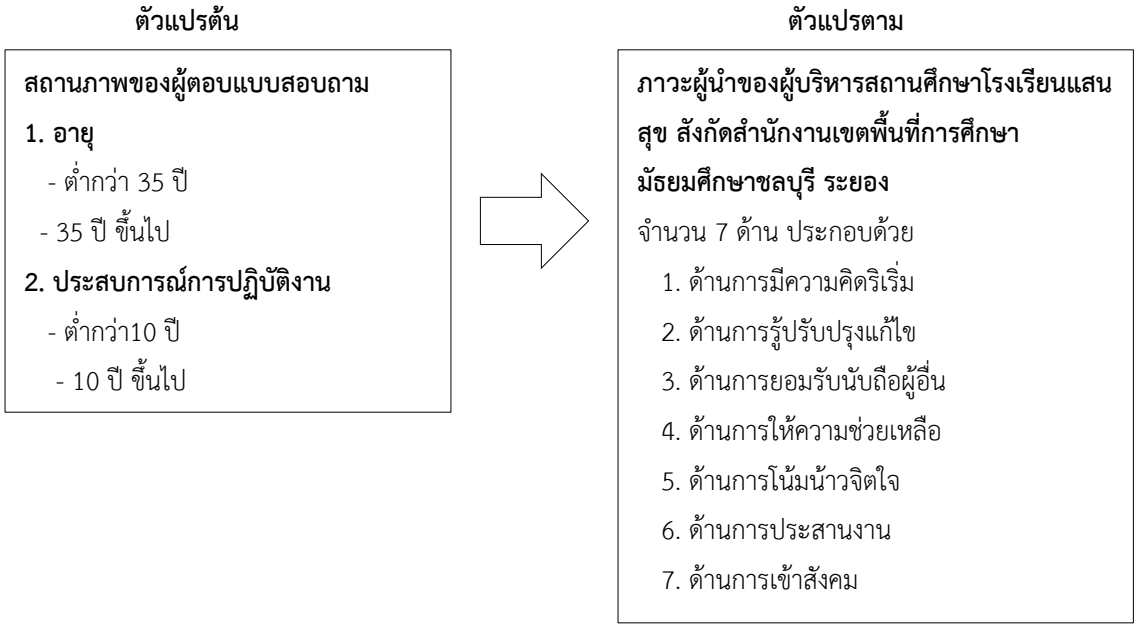
ด้วยเหตุผลดังกล่าวเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารด้วยผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามการรับรู้ของครู นำไปสู่การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองตามการประเมินของบุคลากร โดยจำแนกตามอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรตาม คือ การประเมินของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของกริฟฟิทส์(Griffiths,1956: 43–253) มาเป็นกรอบในการวิจัย ดังภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข ตามแนวความคิดของกริฟฟิทส์ (Griffiths,1956: 243–253) และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีแนวทาง ในการดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู และบุคลากรโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 มีครูทั้งหมด 93 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 80 คน ได้มาโดยการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) แล้วดำเนินการตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การประเมินของครูและบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 1 ชุดมี 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check-lists) สอบถามเกี่ยวกับอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยแบบสอบถามเป็นตามแนวคิดของกริฟฟิทส์ (Griffiths,1956: 243–253) ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหา 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข จำนวน 6 ข้อ

3. ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 6 ข้อ
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ จำนวน 6 ข้อ
6. ด้านการประสานงาน จำนวน 7 ข้อ
7. ด้านการเข้าสังคม จำนวน 7 ข้อ

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Best&Kahn,1993) ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมกับนัดหมายที่จะมาเก็บ 2 สัปดาห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของครูในกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

2. การวิเคราะห์การรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

2.1 การแปลค่าความหมายของค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545: 103) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ มาก
2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุและ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
- ต่ำกว่า 35 ปี	45	55.12
- 35 ปี ขึ้นไป	35	44.88
รวม	**80**	**100**
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
- ต่ำกว่า 10 ปี	41	51.22
- 10 ปี ขึ้นไป	39	48.78
รวม	**80**	**100**

จากตารางที่ 1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า ครูโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อายุต่ำกว่า 35 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 55.12 อายุ 35 ปีขึ้นไปมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 44.88 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.22 และประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 48.78

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองโดยรวมและรายด้าน ตามตารางที่ 2 – 9

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน (n = 80)

ด้านที่	ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.63	0.52	มากที่สุด
2	ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.61	0.55	มากที่สุด
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.61	0.52	มากที่สุด
4	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.63	0.51	มากที่สุด
5	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.62	0.50	มากที่สุด
6	ด้านการประสานงาน	4.64	0.51	มากที่สุด
7	ด้านการเข้าสังคม	4.66	0.50	มากที่สุด
	รวม	**4.62**	**0.49**	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.62) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการเข้าสังคม ($\bar{X}$=4.66) ด้านการประสานงาน ($\bar{X}$= 4.64) (n = 80) และด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}$=4.63)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองจำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตารางที่3 การเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง จำแนกตามอายุ (n = 80)

ด้านที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	อายุ				t	Sig
		35 ปี ขึ้นไป		ต่ำกว่า 35 ปี			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.71	0.27	4.57	0.39	1.98	.145
2	ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.69	0.27	4.56	0.43	1.63	.076
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.68	0.26	4.56	0.36	1.77	.263
4	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.69	0.26	4.58	0.37	1.62	.146
5	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.64	0.30	4.61	0.29	.52	.578
6	ด้านการประสานงาน	4.71	0.27	4.59	0.35	1.77	.302
7	ด้านการเข้าสังคม	4.72	0.30	4.63	0.36	1.34	.720
	รวม	**4.69**	**0.22**	**4.59**	**0.29**	**1.83**	**.442**

จากตารางที่ 10 พบว่าครูที่มีอายุแตกต่าง มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่4 การเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน(n=80)

ด้านที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	Sig
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.59	0.35	4.69	0.35	-1.39	.275
2	ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.55	0.41	4.70	0.30	-2.04	.232
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.56	0.33	4.69	0.32	-1.93	.744
4	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.58	0.34	4.70	0.31	-1.86	.486
5	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.57	0.28	4.69	0.32	-1.94	.695
6	ด้านการประสานงาน	4.62	0.32	4.67	0.34	-.81	.728
7	ด้านการเข้าสังคม	4.61	0.37	4.74	0.30	-1.90	.480
	รวม	**4.58**	**0.28**	**4.70**	**0.29**	**-2.02**	**.655**

จากตารางที่ 4 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่าง มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ และมีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานต่าง ๆ พร้อมทั้งพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ยกระดับคุณภาพผลงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีทักษะทางสังคม การประสานงานต่าง ๆ การโน้มน้าวจิตใจให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่4) พ.ศ.2562 มาตราที่ 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยระบบ การประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก เป็นเหตุให้สถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญจึงต้องใช้ภาวะผู้นำกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษานำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานกันอย่างใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น เป็นผลให้ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาสำเร็จ เอาใจใส่ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ เสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ กำหนดแผนการปฏิบัติงานตามกำลังทรัพยากร และข้อจำกัดของสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาที่ดีแก่ครู สร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข ปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของตน จัดหาวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูและนักเรียน

3. ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่อง ชมเชยครูที่ปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จให้ความสำคัญหรือให้เกียรติกับครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ร่วมรับผิดชอบเมื่อครูทำผิดพลาดภายหลังจากมอบหมายงาน มีการประชุมปรึกษาหรือก่อนการดำเนินงานในเรื่องสำคัญ สามารถทราบและเข้าถึงปัญหาของครู

แต่ละคนในโรงเรียน ยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของครู มอบหมายงานให้กับครูตามความสามารถของแต่ละคน

4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและสนับสนุนครูให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ให้ความเอาใจใส่ในการจัดหาดำเนิน การเกี่ยวกับบุคลากรและบริการต่าง ๆ ในโรงเรียน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน แนะแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาส่วนตัวให้กับครู มีความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือครูที่มีปัญหาเดือดร้อน

5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมสนทนา ใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ สามารถพูดชี้แจงการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โน้มน้าวจิตใจ ศรัทธา ความเชื่อมั่นของผู้ร่วมงาน ด้วยคำพูดและการกระทำอยู่เสมอ มีความสามารถแก้ปัญหาความตึงเครียดในการประชุมให้มีบรรยากาศที่ดี สามารถพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานและบุคลากรในชุมชนร่วมมือ

6. ด้านการประสานงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานให้ทุกหน่วยงานร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน สามารถประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถประสานงานกับครูให้ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาของนักเรียน ชี้แจงให้ครูทราบบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างชัดเจน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ให้ครูได้พบปะสังสรรค์กันตามโอกาสต่าง ๆ ที่เหมาะสม

7. ด้านการเข้าสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเป็นมิตรกับทุกคน ปฏิบัติตนเป็นที่น่าเชื่อถือของบุคลากรและชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงาน มีความประพฤติและการปฏิบัติที่น่าเชื่อถือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นตามสถานการณ์ที่เหมาะสม มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมร่วม สังสรรค์เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานตามโอกาสอันควร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ผู้บริหารควรอุทิศเวลาให้กับการบริหารงานของโรงเรียนควรมีความรอบรู้และประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการบริหารให้เกิดผลงานอย่างเป็นธรรมและควรมีแผนงานที่ดี ด้านการปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารควรยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานสามารถสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสและแสวงหาโอกาสให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง ด้านยอมรับนับถือผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดีและประสบความสำเร็จให้ความสำคัญหรือให้เกียรติกับครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกคน และร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทางานผิดพลาด ภายหลังจากการมอบหมายงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือ ผู้บริหารควรเอาใจใส่ จัดหาดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรและบริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในโรงเรียน ให้คำปรึกษา คำแนะนำในการ

ปฏิบัติงานแก่ครู จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ผู้บริหารควรมีความสามารถคลี่คลายความตึงเครียดในการประชุมให้มีบรรยากาศที่แจ่มใส มีความความสามารถในการเจรจาไกล่เกลี่ยความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันของผู้ร่วมงาน และสามารถใช้ภาษาพูดได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ ด้านการประสานงาน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน จัดให้มีการชี้แจงเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ และสามารถประสานงานให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการเข้าสังคม ผู้บริหารควรมีความประพฤติและการปฏิบัติที่น่าเชื่อถือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสนับสนุนให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน คุณภาพในด้านอื่น ๆ ควรศึกษาความต้องการในการบริหารงานสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และควรให้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2550). **“แบบสอบถามความคิดเห็นแตกต่างกับแบบวัดทัศนคติอย่างไร”** (ระบบออนไลน์). แหล่งที่มา http://home.dsd.go.th/techno/ (12 มีนาคม 2551).

กรรณิการ์ ชุติพงศ์ศาศวัต. (2544). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันโรคเอดส์ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี**.

กวี วงศ์พุฒ. (2539). **ภาวะผู้นำ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.

เขมมารี รักษ์ชูชีพ. (2553). **ทฤษฎีองค์การ.** กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงาน. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม** (ฉบับที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ชวนชิด รักเถาว์. (2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณภัทร เรืองบุญส่ง. (2551**). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2**. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทิพาวดี เมษสวรรค์. (2544). **กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน.** กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ธนิต ทองอาจ. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธวัชชัย เปรมปรีย์. (2543). **ปัจจัยที่จำเป็นในการบริหาร.** กรุงเทพฯ: อักษรไทย.

ธันตกร ไชยมงคล. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบรูพา.

ธีรศักดิ์ เจิมมงคล. (2550)**. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.** งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

บังอร จันกรม. (2552). **การบริหารโดยใช้หลักธรรมธิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ประภา อัครพงศ์พันธุ์. (2551). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา.** จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). **ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา**, 116 (ตอนที่ 74 ก), 1-14, 18.

พิมพ์ผกา ธรรมสิทธิ์. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา.** อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

เพ็ญศรี แนะแก้ว. (2551). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ไพศาล หวังพานิช. (2530**). วิธีวิจัย.** กรุงเทพฯ: งานส่งเสริมวิจัยและตำรา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภิญโญ สาธร. (2526). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

ราชกิจจานุเบกษา. (2550). **กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550**. ในราชกิจจกนุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก. ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2550.

วนิดา พิพัฒน์วัฒนะกุล. (2551). **การศึกษาคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของครูจังหวัดอุทัยธานี**. วิทยนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

วลัญชร อดิพัฒน. (2542). **ภาวะผู้นำของผูบริหารตามการรับรูของครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมคิด มาวงศ์. (2554). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด**.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: บุค พอยท์.

สัมมา รธนิธย์. (2556). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สืบศักดิ์ ไกรนรา. (2550)**. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนจังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา**.กรุงเทพฯ:ปัญญามหาชน.

สุมาพร ทำทอง. (2554). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวดี สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สุวิมล โตปิ่นใจ. (2556). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสุมทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2**. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). **การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

_____. (2550). **“ภาวะผู้นำ”** ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พาวันต์ วิริยะสัทธา. (2546). **ความคิดเห็นของผู้เล่นหมากล้อมต่อการรำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริการ.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อรทัย แสงทอง. (2552). **หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน.** วิทยนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อรุณ รักธรรม. (2534). **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

อัชยา คิสาลังวาโร เพ็งสวัสดิ์ และศิริดา บุรชาติ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา. นครพนม. มหาวิทยาลัยนครพนม.

อาบูบักรี การี. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เอกชัย ปานัน. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SRIRACHA SCHOOL GROUP UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

นางสาวรุ่งรวี ชุบไธสง
Rungrawi Chupthaisong
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
E-mail: rungrawich12@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 118 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the academic leadership of school administrators in Sriracha School Group under Chonburi Primary Educational Office Area 3; and (2) to compare the academic leadership of school administrators in Sriracha School Group under Chonburi Primary Educational Office Area 3, according to teacher evaluation, classified by educational level and working experience.

The research was a survey research, The population was 118 teachers in Sriracha School Group under Chonburi Primary Educational Office Area 3. The sample was 92 teachers obtained by stratified random sampling technique. There were four steps of the methodology: (1) review related literature; (2)

construct research instruments; (3) collecting data; and (4) analysis of data. The instrument for collecting data 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 research were as following; (1) the academic leadership of school administrators in Sriracha School Group under Chonburi Primary Educational Office Area 3, overall and each aspect were at high level; and (2) compare the academic leadership of school administrators in Sriracha School Group under Chonburi Primary Educational Office Area 3, according to teacher evaluation, classified by educational level and working experience, overall and each aspect were not different.

Keywords: Academic leadership, School Administrators, Chonburi Primary Educational Office Area 3

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา ที่ 6 กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และในมาตราที่ 7 กำหนดไว้ว่า “ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รู้จักรักษาส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมของชาติ กีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง" อย่างไรก็ตาม ในการที่จะจัดการศึกษาให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาดังกล่าวนั้นบุคลากรสำคัญที่เป็นผู้ปฏิบัติในการจัดการศึกษาคือครู และผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางที่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของการศึกษา จึงควรพัฒนาคุณภาพงานวิชาการทั้งปัจจัยด้านบุคคล กระบวนการผลผลิต และกระบวกการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549:6-9) ตลอดจนต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การใช้ศักยภาพในการทำงานให้เกิดผลสูงสุดเพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เกตุสุดา กิ้งการจร, 2560:5)

นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับรุ่งฤดี อุทุม (2559:21) กล่าวว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่จะทำให้กิจกรรมด้านการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ “โรงเรียนที่ได้ชื่อว่ามีประสิทธิผล” หรือ “โรงเรียนคุณภาพ” ซึ่งสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนเด่นชัดก็คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ควรให้ความสนใจเกี่ยวกับมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร การประเมินนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผลการสอนของครู และกรวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูอาชีพ และสอดคล้องกับคำกล่าวของเพ็ญนภา พลับฉิม (2559:24) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนต้องสื่อสารและแสดงให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองเห็นว่าสิ่งใดสำคัญและมีคุณค่าในโรงเรียนเพื่อให้การดำเนินงานเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้ สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้อง

ดำเนินการบริหารงานวิชาการอย่างจริงจัง ทั้งการกระตุ้นและส่งเสริมครูผู้สอนให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้หลักการบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและมาตรการของกระทรวงศึกษาธิการในการเร่งรัดพัฒนาให้มีการศึกษาสู่เกณฑ์มาตรฐานและมีคุณภาพ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางของการบริหารให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนางานให้ดีมากขึ้น ซึ่งงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาเพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้นงานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย พันธกิจ ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการพัฒนาครู ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

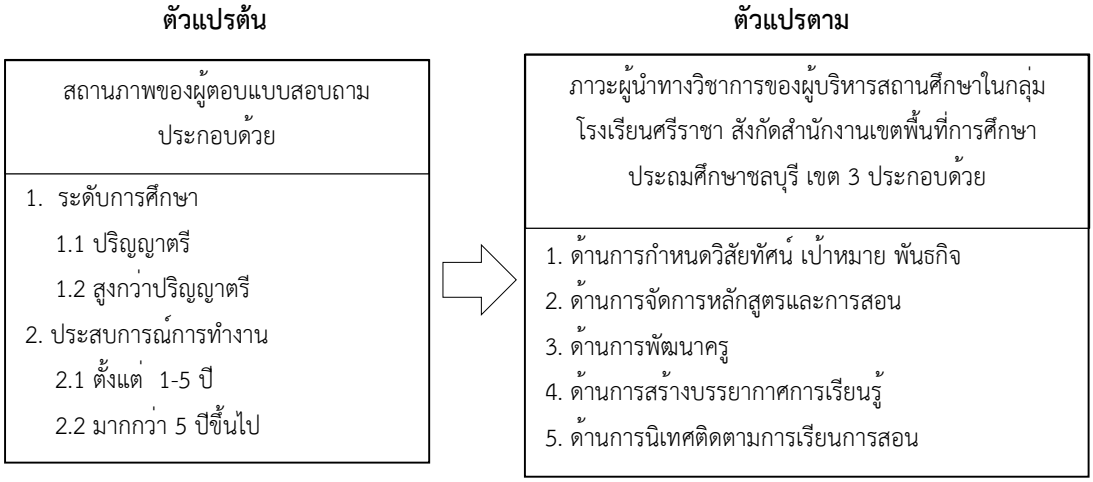
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

เพื่อเปรียบเทียบภาวะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยการแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563: 26-32) มาเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวมรวบข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียน 7 โรง จำนวน 118 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2566 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie & Morgen (1970: 608-610) จำนวน 92 คน โดยทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เทียบตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือแล้ว โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู ผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check lists) ประกอบด้วยระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้กรอบแนวคิดตามการสังเคราะห์ของสรายุทธ์ สิมมาจันทร์ (2565: 26-32) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามตามเนื้อหาของแต่ละด้าน จำนวน 25 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ
ด้านที่ 2 ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาครู
ด้านที่ 4 ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
ด้านที่ 5 ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน

ตรวจลักษณะแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์ของเรนซิส ลิเคอร์ท (Rensis Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 แปลความหมาย มีภาวะผู้นำการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด
4 แปลความหมาย มีภาวะผู้นำการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มาก
2 แปลความหมาย มีภาวะผู้นำการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา น้อย
1 แปลความหมาย มีภาวะผู้นำการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2555: 123) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยเสนอให้คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ

3. สร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยกำหนดประเด็นและรายการเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม นำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์ข้อคำถามเพื่อเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญต่อไป

4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน คือ

1. นางณัฏฐณิชา อิสริยโยธิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านระเวิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2. นางปัทมาพร ศรีกำพล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสุรศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3. นางสาวดวงหทัย พุทธศรี ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

5. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามผลการวิเคราะห์แบบสอบถามพบว่า ทุกข้อมีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มี IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าตามวิธีการของครอนบาร์ค (Cronbach, 1974) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

6. นำไปจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ส่งถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แล้วสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ส่งหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปให้โรงเรียนกลุ่มศรีราชากรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 92 ฉบับ

3. และเก็บข้อมูลกลับคืน และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องให้ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งจำแนกเป็นรายข้อมากรอกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์หาผลผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจำแนกออกได้เป็นดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $(\overline{X})$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้านเสนอในรูปแบบตาราง และนำค่าเฉลี่ยมาแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553:113)

4.51 – 5.00 แปลความหมายว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 แปลความหมายว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

2.51 – 3.50 แปลความหมายว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 แปลความหมายว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 แปลความหมายว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยใช้สถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม คือค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ใช้ IOC (Index of Item Objective Congruence)

การหาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t – test แบบ Independent)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน (n=92)

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ	4.34	0.65	มาก
2.	ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.31	0.70	มาก
3.	ด้านการพัฒนาครู	4.31	0.70	มาก
4.	ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.30	0.72	มาก
5.	ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน	4.35	0.65	มาก
รวม		4.32	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน ($\overline{X}$ =4.35) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ($\overline{X}$ =4.34) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ($\overline{X}$ =4.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน(n=92)

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	P
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ	4.34	0.33	4.42	0.55	0.54	0.58
2.	ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.25	0.76	4.32	0.64	0.52	0.56
3.	ด้านการพัฒนาครู	4.24	0.83	4.33	0.69	0.62	0.55
4.	ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.28	0.77	4.30	0.62	0.57	0.66
5.	ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน	4.29	0.76	4.34	0.68	0.68	0.54
รวม		4.28	0.69	4.34	0.64	0.59	0.58

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน (n=92)

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน				t	P
		น้อยกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป			
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ	4.36	0.67	4.31	0.69	0.63	0.56
2.	ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.30	0.73	4.28	0.77	0.63	0.52
3.	ด้านการพัฒนาครู	4.31	0.69	4.38	0.65	0.65	0.56
4.	ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.34	0.68	4.20	0.78	0.55	0.58
5.	ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน	4.29	0.75	4.26	0.74	0.58	0.53
รวม		4.32	0.70	4.29	0.73	0.61	0.55

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

มีบางประเด็นที่ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน มีการเตรียมการเพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริฉัตร รัตนสุวรรณ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ การพัฒนาหลักสูตรที่บูรณาการทักษะชีวิต การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กร การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และ การปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปวีณา บุทธิจักร์ (2564) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น เพศ วิทยฐานะ ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งตัวแปรอื่นอาจส่งผลต่อการบริหารในเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา ไม่ว่าจะเป็นทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปวีณา บุทธิจักร์ (2564) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และ 4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากผลการวิจัยที่ค้นพบจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มาใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารควรมีแผนงานโครงการ และมีการประชุมครูมอบหมายและให้นโยบายเรื่อการนิเทศในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจตามบทบาทหน้าที่และตามวิสัยทัศน์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ดังนั้นผู้บริหารควรกล้าแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารอย่างมืออาชีพ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาจัดประชุมครูเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตอบสนองนโยบายเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรให้นโยบายการบริหารงานของสถานศึกษาให้ครูได้รับทราบเกี่ยวกับนโยบายของสำนักงานเตพื้นที่การศึกษา

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนาครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ครูเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น การศึกษาดูงาน เป็นต้น

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ทำให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จทางวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างบริบทของสถานศึกษาที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศติดตาม และประเมินผลการเรียนการสอนครูทุกคน ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างระบบกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล อย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่ค้นพบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในทุกๆด้าน เท่าๆกัน เพื่อประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนตามสถานการณ์ให้เกิดคุณภาพสูงสุด ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

เกตุสุดา กิ้งการจร. (2560**). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต). ชัยภูมิ. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

เพ็ญนภา พลับฉิม. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

รุ่งฤดี อุทุม. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิริฉัตร รัตนสุวรรณ์. (2563). **ภาวะผู้นาทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2.** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

สำนักงานเลขาธิการครุสภา. (2549). **การจัดการองค์กรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

ROLE OF EDUCATIONAL INSTIUTATION ADMINISTRATORS IN 18th SCHOOL NETWORK AT BANGNA DISTRICT OFFICE IN BANGKOK METROPOLITAN

ลีลาวดี เมธาปัญญาธร

Leelawadee Mathapanyathorn

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Branch, Education Faculty, Bangkokthonburi, University

e-mail: 6533100020@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ตามประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร จำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นี้ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตบางนา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 169 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านบริหารงานทั่วไปและ งานด้านงบประมาณ (2) เปรียบเทียบบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เมื่อสรุปแยกเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้ (2.1)ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน (2.2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

คำสำคัญ: บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of the research were: (1) to study the leadership of school administrators under Nong Khaem District Office Bangkok Metropolitan; and (2) to compare the leadership of school administrators under Nong Khaem District Office Bangkok Metropolitan, classified by age, work experience.

The research was a survey research, the population was 407 teachers under Nong Khaem District Office Bangkok. The sample was 196 teachers**,** detained via Krejcie & Morgan's table and simple random sampling. There were four steps of the methodology; (1) review related literature; (2) constructing research instruments; (3) collecting data; (4) analysis of data. The instrument for collecting data was a five- level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

Major findings were: (1) The administrative role of educational institution administrators in the 18th school network under the Bangna District Office Bangkok Overall, it was at a high level and when considering each aspect, it was found that every aspect was at a high level Arranged in order, the first 3 are: Academic work General administrative work and Budget work. (2) Compare the administrative role of educational institution administrators in the 18th school network under the Bangna District Office Bangkok Classified by education level and work experience When summarizing and separating each aspect, the results appear as follows.(2. 1)Teachers with different educational levels The administrative role of educational institution administrators in the 18th school network under the Bangna District Office was assessed. Bangkok Not different both overall and in each aspect.(2. 2) Teachers with different work experiences There is an opinion on the administrative role of educational institution administrators in the 18th school network under the Bangna District Office. Bangkok There is no difference. Both overall and each aspect.

Keywords: ROLE OF EDUCATIONAL INSTIUTATION ADMINISTRATORS IN 18th SCHOOL NETWORK AT BANGNA DISTRICT OFFICEIN BANGKOK METROPOLITAN

บทนำ

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง การปกครอง การบริหารงานของรัฐอย่างรวดเร็ว ซึ่งจากกระแสสังคมในโลกปัจจุบันไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ การเมือง เป็นไปอย่างรวดเร็วโดยผ่านกระบวนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้การแข่งขันมีมากและรุนแรงขึ้น โดยเฉพาะการแข่งขันกับนานาประเทศ ประเทศที่ประชากรมีคุณภาพสูงย่อมได้เปรียบในการแข่งขันและพัฒนาได้อย่างรวดเร็วกว่าประเทศอื่น รวมทั้งด้านการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามสภาวะโลกในปัจจุบันและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดดตามกระแสโลกอนาคต เพราะการจัดการศึกษาที่ให้กับทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรในการที่จะพัฒนาประเทศให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงตามคำกล่าวของ อำรุง จันทวานิช (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : คำนำ) ที่ว่า "การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถที่ติดตัวมาของมนุษย์แต่ละคน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญของการบทบาทรบริหาร การวางแผน มอบหมายภาระงาน ให้ตรงกับบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีทักษะกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง

ทั้งนี้สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้สามารถวัดได้จากการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนโดยการพิจารณาความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติในทางบวกความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมรวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ดังนั้นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนามีโรงเรียนทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดบางนาใน (รื่นศยามานนท์ 2) โรงเรียนวัดบางนานอก 3) โรงเรียนรุ่งเรืองอุปถัมภ์ 4) โรงเรียนอำนวยกนกศิริอนุสรณ์ 5) โรงเรียนผ่องพลอยอนุสรณ์ 6) โรงเรียนศรีเอี่ยมอนุสรณ์ 7) โรงเรียนเพี้ยนพิน ผู้บริหารในแต่โรงเรียนมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ กำหนดทิศทางการศึกษาให้เท่าทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่มีการแข่งขันสูง กำหนดทิศทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นโยบายที่ใช้ในสถานศึกษาร่วมกันกับบุคลากรครู ส่งให้บรรลุไปตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่ยังมีบางประการที่ไม่สามารถบรรลุไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ สาเหตุอาจจากระบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาหรืออาจเกิดจากความไม่ร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณสมบัติบางประการในการเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจชี้แจงและมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ชัดเจน ผู้บริหารไม่รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรครู ใช้อำนาจและคำพูดที่ไม่เหมาะสมทำให้บุคลากรครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา

จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาท การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร เนื่องจากในการบริหารและการดำเนินงานต่างๆ ผู้บริหารจะต้องพบกับปัญหาที่ต้องแก้ไข รวมทั้งการเลือกแนวทางการปฏิบัติงานให้เหมาะสมทั้งในส่วนที่เป็นงานประจำ และงานเฉพาะกิจ จึงต้องอาศัยบทบาท การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลาและบทบาทการบริหารนั้นๆ จะเกิดความพึงพอใจต่อครูในโรงเรียนหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับงานด้านต่างๆ แล้วผู้บริหารใช้ข้อมูลปรึกษากับครูในโรงเรียน แล้วร่วมกันบริหาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

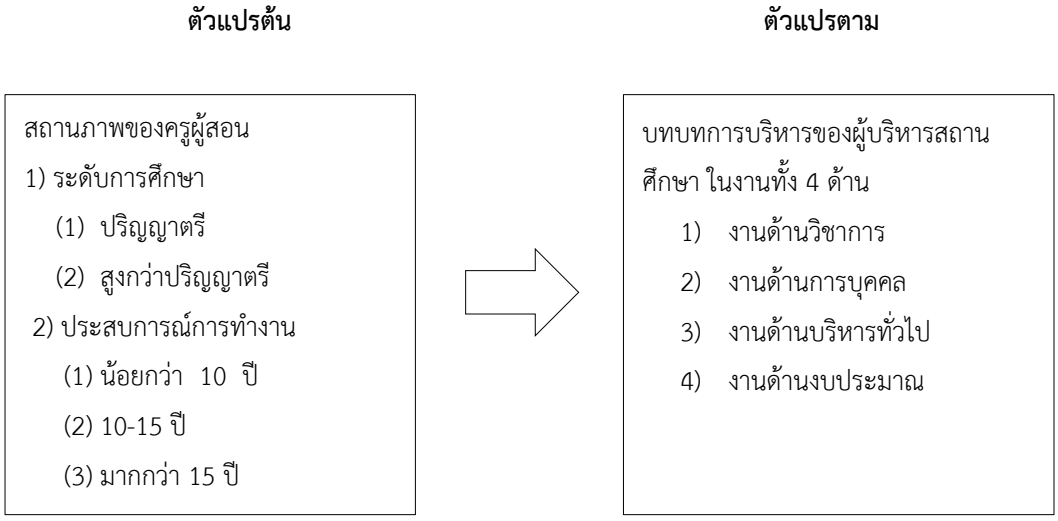
การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ตามประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาบทบาท การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ในการบริหารงานของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านบุคคล งานด้านบริหารทั่วไป และงานด้านงบประมาณ ตามวิธีการตัดสินใจสั่งการของ วิคเตอร์ เอช วรูม และ ฟิลลิป ดับบลิว เยต์ตัน (Victor H. Vroom and Phillip W. Yetton)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา จำนวน 7 โรงเรียน ปีการศึกษา 2566 มีครูจำนวน 300 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตบางนา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 169 คน ได้มาโดยการใช้ตารางของเครจซี่มอร์แกน(Krejcie&Morgan,1970) และวิธีสุ่ม อย่างง่าย (Simple Random Simpling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การประเมินของบทบาทกการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตบางนา จำนวน 1 ชุดมี 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check-lists) สอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตบางนา 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านวิชาการ	จำนวน	10 ข้อ
2. ด้านบุคลากร	จำนวน	10 ข้อ
3. ด้านบริหารงานทั่วไป	จำนวน	10 ข้อ
4. ด้านงบประมาณ	จำนวน	10 ข้อ

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Kahn,1993) ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทการบริหารมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทการบริหารมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทการบริหารปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทการบริหารน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทการบริหารน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ตามตารางที่ 4-7 ถึง 4-8

1. จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม และรายด้าน จำนวน 4 ข้อ
2. จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จำนวน 4 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อนำไปหาบทบาท การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

2. สร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยกำหนดประเด็นและรายการเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบถาม และสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบของบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ และนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกณฑ์ค่า IOC ทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูผู้สอนในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 169 คน

5. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ

1) ดร.วิภา ทองหงำ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตะกล่ำ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ
2) นางสาวปริยากร โพธิสาร รองผู้อำนวยการโรงเรียนรุ่งเรืองอุปถัมภ์ วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
3) นางนัยณ์ปพร ปะทิ ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ

6. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 96) โดยกำหนดให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า t เท่ากับ 0.88

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ในสังกัดสำนักงานเขตบางนาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม Google form และนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตบางนา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมกับนัดหมายที่จะมาเก็บ 2 สัปดาห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของครูในกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การ วิเคราะห์โดยการหาความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานนา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ

การแปลค่าความหมายของค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545: 103) ดังนี้

4.50-5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

สูตรที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1. การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC)
2. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach’s Alpha Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ร้อยละ (Percentage) / ความถี่ (Frequency)
2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. การทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที แบบ Independent t-test

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรี 97 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 สูงกว่าปริญญาตรี 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 ส่วนประสบการณ์การทำงาน ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86 ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.59 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 32.55 ตามลำดับ

2. บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมผู้เรียน เช่น กิจกรรมชมรมกิจกรรมแนะแนว กิจกรรมลูกเสือ-ยุวกาชาด และ (3) ด้านการจัดทำหลักสูตรตามนโยบาย เช่น ปรัชญาพอเพียง,โครงการโตไปไม่โกง

2.2 ด้านงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การพัฒนาศักยภาพครูโดยการให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ (2) การควบคุมมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งครู และ (3) การพิจารณาความดี ความชอบของครู ในโรงเรียน

2.3 ด้านบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรกได้แก่ (1) การจัดเวรยามรักษาความปลอดภัยอาคาร สถานที่ (2) การกำหนดโครงการ / กิจกรรมที่เกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน และ (3) การจัดทำทะเบียนนักเรียน

2.4 ด้านงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก (1) การวางแผนจัดสรรงบประมาณ (2) การทำโครงการเพื่อจัดหางบประมาณ และ (2) การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ธุรการการเงินและพัสดุของโรงเรียน

3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เมื่อสรุปแยกเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้ 3.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สำนักงานเขต บางนา กรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทการบริหารในงานด้านวิชาการ และงานบริหารทั่วไป มากที่สุด งานด้านบริหารงานบุลากร และงานด้านงบประมาณในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย**วิมลรัตน์ ตุ้งซี่ ปทุมพร เปียถนอม (2565)** ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตที่ 2จังหวัดนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การ

เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และตำแหน่ง พบว่า 2.1) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล2.3) ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลจากการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะ อาจสืบเนื่องมาจากครูไม่ว่า การศึกษาระดับใดก็มีความรู้ความเข้าใจและประเมินบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในงานด้านต่างๆ เท่ากัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ในการร่วมกันทำงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกทิพย์ สุขอนันต์ และกนกกร ศิริสุข2 (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r=0.925) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .001

2.2.2 ผลจากการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 18 สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อันสืบเนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันแต่ยอมรับในบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนวจี ศิริสมบัติ Jenwajee Sirisombat(2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการ จัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบครีขันธ์ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันกับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูใน 574 | วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน 2566 ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในระดับค่อนข้างสูงอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร ผู้บริหารควรนำแนวทาง หรือผลการวิจัยไปปรับทิศทางในการบริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ และปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานด้านต่างๆให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (ด้านที่ดีอยู่แล้วทำต่อ ที่ไม่ดีปรับปรุงอย่างไร)

2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบในด้านรายได้ อายุ และอื่น ๆ เพิ่มเติม

2. ควรทำการวิจัยแนวเดิม แต่เปลี่ยนรูปแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นแบบสัมภาษณ์หรือแบบสังเกตหรือใช้หลายรูปแบบร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

กิติมา ปรีดีดิลก. (2549). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษราพิพัฒน์.

กิตติมา ปรีดีดิลก. (2549). **ทฤษฎีบริหารองค์การ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธนะการพิมพ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน.(2542). **การมอบหมายงานการตัดสินใจ. โครงการอบรมผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

_____. (2542). **งานบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ.** โครงการอบรมผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

_____. (2542). **การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานกิจการนักเรียน.** โครงการอบรมผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

_____. (2542). **การบริหารงานธุรการ และการเงิน.** โครงการอบรมผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

_____. (2542). **การบริหารงานอาคาร สถานที่ การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน.** โครงการอบรมผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2558). **พื้นฐานการวิจัยการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กาฬสินธุ์: โรงพิมพ์ตักสิลาการพิมพ์.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). **การวัดด้านจิตพิสัย.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสานส์น.

วิโรจน์ นรารักษ์. (2562). บทบรรณาธิการ. *วารสารเศรษฐกิจและสังคม. 56*(2). 3. กรกฎาคม - ธันวาคม.

วิมลรัตน์ ตุ้งซี่* ปทุมพร เปียถนอม (2565) **ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตที่2 จังหวัดนครศรีธรรมราช** วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา).กรุงเทพ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เจนวจี ศิริสมบัติ Jenwajee Sirisombat(2566) **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการ จัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์**. งานนิพนธ์ กศ.ม.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

กนกทิพย์ สุขอนันต์ และกนกกร ศิริสุข2 (2566) **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา).เลย:มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ปาณิศรา สิงห์แขก (2556) **ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว** กรุงเทพ : ปัญญาชน. สุนันทา เลาหนันท์

เอกพจน์ โพธิวรรณ์ (2557) **ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา

Yamane Taro. (1973). *Statistic: An introductory and lysis.* (2nd/ed). New York: Harpar and row. Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activity. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

TEACHER'S PARTICIPATION IN ACADEMIC ADMINISTRATION OF BANG LAMUNG SCHOOL GROUP UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE OFFICE AREA 3 BANG LAMUNG DISTRICT CHONBURI PROVINCE

วรินทร์กุล เชาว์เภตราพงษ์
Warinkul Chaowphetrapong
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University
6533100162@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และ (2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร จำนวน 190 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากร จำนวน 127 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 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) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ (2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ABSTRACT

The objectives of the research were: (1) to study teacher' S participation in academic administration of Bang Lamung school group under Chonburi Primary Educational Service Office Area 3 Bang Lamung Districe Chonburi Province; and (2) to compare teacher' S participation in academic

administration of Bang Lamung school group under Chonburi Primary Educational Service Office Area 3 Bang Lamung Districe Chonburi Province;. classified by education, and work experience.

The research was survey research, The population was 190 teachers, the sample was 302 teachers. determinded purposive sampling was technique. There were four steps of the methodology; (1) review related literature; (2) construct research instruments; (3) collecting data; and (4) analysis of data. The questionnaire for collecting data was five points scale. The statistical analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test

Major finding; (1) teacher' S participation in academic administration of Bang Lamung school group under Chonburi Primary Educational Service Office Area 3 Bang Lamung Districe Chonburi Province, overall was at high level; and (2) comparison teacher' S under chonburi participation in academic administration of Bang Lamung group under Chonburi Primary Educational Service Office Area 3 Bang Lamung school Districe Chonburi Province as the difference of education and work experience, overall was not difference.

Keywords: Participation, Academic Administration, Chonburi Primary, Educational Service Office Area 3

บทนำ

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การสร้างสถาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ การพัฒนาเด็กตั้งแต่การตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย และประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็นศักยภาพ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศ ด้วยการศึกษาและนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยคาดหวังว่าการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต จะได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ดังนั้นในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคมและผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565:3-4)

ยังสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยเริ่มจากการร่วมคิด การร่วม วางแผน การร่วมดำเนินงาน ปฏิบัติงานร่วมกัน พบปัญหาหรือเผชิญอุปสรรคพร้อมทั้งแก้ไขให้ลุล่วง ร่วมกัน ร่วมมือกันพบความสำเร็จร่วมมือกันชื่นชมยินดี และภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานนั้น การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีหลายลักษณะ ด้วยกัน เช่น การมีส่วนร่วมในทางวิชาการ การมีส่วนร่วมทางการบริหาร การมีส่วนร่วมทางการเงิน และการลงทุนเพื่อการศึกษาร่วมเป็นวิทยากรหรือให้การสนับสนุนเรื่องงบประมาณ สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น ทั้งนี้การมส่วนร่วมมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ บุคลากรเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินงาน เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์การหรือเครือข่ายเพราะ มีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็น ส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติ เพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้มี ส่วนร่วมจะมี

ความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์การ ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนองค์การและหน่วยงานดีที่สุด สำหรับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทางวิชาการนั้น สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) เสนอว่า การมีส่วนร่วมในทางวิชาการ เป็นแนวการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูป ยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีความเป็นไทยและความเป็นสากล การสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะดังกล่าว กระทำได้โดยผ่านทางการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งทุกฝ่ายในสังคมมีส่วนร่วมใน ด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการ พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยประสานความร่วมมือระหว่าง สถานศึกษากับพ่อแม่ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นควบคู่กับ วิทยากรสากล การมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาชุมชน หรือการมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (พนัส ด้วงเอก, 2563:4-5)

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การบริหารงานวิชาการปัจจุบันมีความสำคัญปัจจุบันงานวิชาการจะเป็นตัวกำกับความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ทักษะและความสามารถในด้านการบริหารทุกฝ่ายโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลัก ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนเมื่อใดที่โรงเรียนดำเนินการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทิศทางที่ดีขึ้น จากสภาพที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อใช้เป็นสารสนเทศสำคัญในการนำไปกำหนดแนวทางการบริหารงานวิชาการและพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน และงานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาส่วนงานด้านอื่นๆเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น ผู้บริหารการศึกษาทุกคนควรจะรับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรกเพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่งคือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการโดยการทำงานร่วมกับครูกระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอนงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น (ข้อมูลฝ่ายทะเบียน : งานสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2565:6-7)

จากเหตุผลดังกล่าว ในฐานะผู้วิจัยเป็นครูซึ่งปฏิบัติการสอนอยู่ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 ทำวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางของการบริหารให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนางานให้ดีมากขึ้น งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาเพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้นงานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้แบบเรียน งานการเรียนการสอนงานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

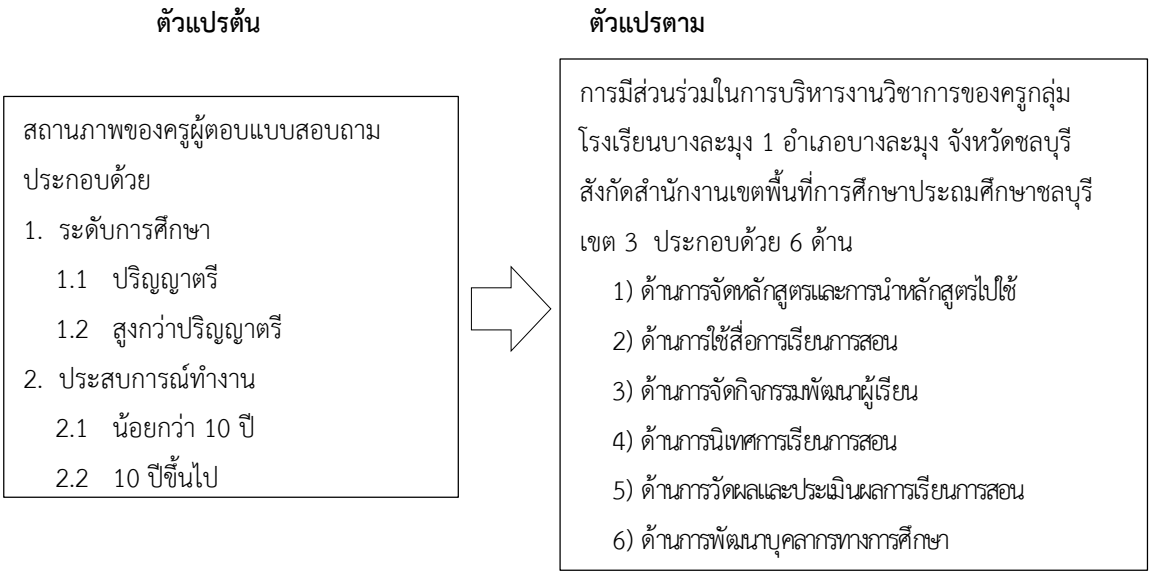
สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์กทำงานต่างกัน ประเมินการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ของคณะทำงานส่งเสริมการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546:32) จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ด้านการจัดหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการนิเทศการเรียนการสอน 5) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน และ 6) ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (*IOC*: Index of item objective congruence)

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจนและความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ คือ 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.90

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแก้ไขแล้ว ทดลองใช้ (Try Out) กับครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 7 นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1974:202-204)

ขั้นตอนที่ 8 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปสอบถามครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไป หาน้อย คือ ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน รองลงมา ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน (n= 127)

ข้อที่	**การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียน บางละมุง 1**	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการจัดหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	4.29	0.74	มาก
2.	ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน	4.33	0.65	มาก
3.	ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.30	0.73	มาก
4.	ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	4.29	0.75	มาก
5.	ด้านการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอน	4.29	0.74	มาก
6.	ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	4.32	0.69	มาก
รวม		4.30	0.72	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้สื่อการเรียน

การสอน ($\overline{X}$ = 4.33) รองลงมา ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.32) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน (n=127)

ที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	ระดับการศึกษา				t	P
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1.	ด้านการจัดหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	4.24	0.74	4.36	0.67	0.54	0.65
2.	ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน	4.31	0.66	4.35	0.66	0.65	0.56
3.	ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.33	0.69	4.42	0.49	0.62	0.54
4.	ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	4.25	0.84	4.30	0.62	0.55	0.66
5.	ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน การสอน	4.26	0.75	4.34	0.70	0.64	0.55
6.	ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	4.24	0.83	4.31	0.65	0.64	0.57
รวม		4.27	0.75	4.35	0.63	0.51	0.59

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามปนระสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน (n=127)

ที่	**การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ**	**ประสบการณ์ทำงาน**				**t**	**P**
		น้อยกว่า 10 ปี		**10 ปีขึ้นไป**			
		$\overline{X}$	**S.D.**	$\overline{X}$	**S.D.**		
1.	ด้านการจัดหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	4.26	0.75	4.33	0.69	0.65	0.58
2.	ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน	4.31	0.66	4.33	0.69	0.63	0.56
3.	ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.34	0.69	4.42	0.49	0.64	0.55
4.	ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	4.30	0.73	4.49	0.52	0.64	0.55
5.	ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน	4.31	0.69	4.34	0.60	0.62	0.54
6.	ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	4.28	0.77	4.33	0.69	0.65	0.56
รวม		4.30	0.72	4.37	0.61	0.64	0.56

จากตารางที่ 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญ ได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยครูเป็นผู้เลือกใช้สื่อการเรียนการสอน รวมถึงการจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนโดยเน้นการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นการลงมือการปฏิบัติจริง รู้จักค้นหาข้อมูลด้วยตนเอง โดยให้ผู้เรียสร้างความรู้ใหม่เพื่อที่จะสามารถความรู้ไปบูรณาการไปใช้ในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้ครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัศวรินทร์ แก่นจันทร์ (2562) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้น แสดงว่าอาจจะมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 และทำให้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง เปลี่ยนไป เช่น เพศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริพัฒน์ ทีฆะสุข (2563) ศึกษาวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัลลิภา พูลศิริ (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อาจมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 ก็ได้ เช่น วิทยฐานะ เพศ เป็นต้นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจักรพันธ์ แก้วพันธ์ (2566) การบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริเกศ เพ็ชรขา (2564) การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่องานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาและวิจัยครั้งต่อไปซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากผลการวิจัยที่ค้นพบจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี และสามารถมาประยุกต์นำผลการวิจัยมาใช้กับสถานศึกษาในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการจัดหลักสูตรและ การนำหลักสูตรไปใช้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามหลักสูตรเพื่อปรับปรุงหลักสูตร ดังนั้นผู้บริหารต้องติดตาม ประเมินผลในการใช้หลักสูตรเพื่อหาข้อที่เป็นปัญหา อุปสรรค หาแนวทางแก้ไข

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการใช้สื่อการเรียนการข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารต้องแต่งตั้งคณะครูในสถานศึกษาร่วมประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน เพื่อหาทางแก้ไข ถ้ามีอุปสรรค และปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียน

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้นักเรียนรู้ธรรมชาติและเข้าใจตนเองและสร้างจิตสำนึกรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นผู้บริหารต้องปลูกฝังค่านิยมในการอนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมติดตามประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน มีส่วนร่วมการดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนและเยี่ยมชั้นเรียนตามแผนปฏิบัติการนิเทศภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนา ดังนั้นผู้บริหารต้องมีคำสั่งแต่งตั้งในครูเป็นคณะกรรมการในการประเมินการใช้สื่อการเรียนการสอน และเยี่ยมชั้นเรียน ร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา

5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนนักเรียนตามสภาพจริง ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้รูปแบบการประเมินที่หลากหลาย

6. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมส่งเสริมให้ครูเป็นเครือข่ายทางการศึกษากับหน่วยงานอื่น ดังนั้นผู้บริหารต้องประสานงานกับเครือข่ายทางการศึกษา หรือกลุ่มโรงเรียน เพื่อร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่ค้นพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนไปในทุกๆด้านเท่าๆกัน เพื่อประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนตามสถานการณ์ให้เกิดคุณภาพสูงสุด ดังนี้

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูและคณะกรรมการสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ

2. ควรมีการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กับหน่วยงานเดียวกันอื่นที่มีขนาดเท่ากัน

3. ควรมีการใช้ตัวแปรอื่นในการวิจัยครั้งต่อไป

4. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และในเชิงลึก

5. ควรใช้การวิจัยในชั้นสูง เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การใช้สมการโครงสร้าง การใช้ตัวแปรแฝงพหุ และโค้งพัฒนาการที่มี่ตัวแปรแฝงพหุ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ (2546). คู่มือการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์. _____.

คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. (ออนไลน์). แหล่งที่มา http://www.kuchinarai.ac.th/document/57/Job02.pdf. 23 กรกฎาคม 2563.

จักรพันธ์ แก้วพันธ์. (2566). การบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

จารุวรรณ ทองทาย. (2565). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พนัส ด้วงเอก. (2563). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา), บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2553). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

Brophy, George Michael. (2006). A Study of The Process Used by Academic Affairs Administrators at Participating Institutions of Higher Education to Select Instructional Technology Tools For Faculty Use Instruction in undergraduate Classes. Dissertation Abstact International. 171.Crim, Elton. (2006). The Development of Professional Identity in Student AffairsAdministrators. Dissertation Abstact International. 183.

Cronbach, L. J. (1974). Essentials of Psychological Testing. 5 th ed. New York: Harper Collins.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Education and Psychological Measurement. 30 (3) :607 – 610.

Likert, R. and Likert, J. (1993). New way of managing conflict. New york : McGraw-Hill.

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ADMINISTRATORS' SKILLS IN THE 21st CENTURY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SI SAMRONG DISTRICT UNDER SUKHOTHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

นายวิศรุต มีศรี
Wisarut Meesri
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
E-mail: Wisarut.7362@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ตามการประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูในโรงเรียนอำเภอศรีสำโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 282 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่ม แบบชั้นภูมิ จำนวน 156 คน วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the administration's skills in the 21st century of school administrators in Si Samrong District under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare the administration's skills in the 21st century of school administrators in Si Samrong District under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2, according to teacher evaluation, classified by educational level, working experience and academic standing.

This research was a survey research, The population was 282 teachers. The sample was 156 teachers, was obtained via stratified random sampling technique. There were four steps of the research procedure: (1) reviews related literature; (2) constructing research instruments; (3) collecting data; and (4) analysis of data. The instrument for collecting data was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of research were as following: (1) the administration's skills in the 21st century of school administrators in Si Samrong District under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2, overall and each aspect at high level; and (2) to compare the administration's skills in the 21st century of school administrators in Si Samrong District under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2; according to teacher evaluation, classified by educational level, working experience and academic standing, overall and each aspect were not different.

Keywords: Administration' s skills, The 21st Century, School Administrators, Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

วันที่โลกมีการหมุนเวียนเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างรวดเร็ว "ระบบการศึกษา" ซึ่งถือเป็นระบบในการเตรียมกำลังคนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ก็ต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทว่าการจะทำให้เด็กมีทักษะศตวรรษที่ 21 ได้ **"ผู้บริหารสถานศึกษา"** ต้องมีทักษะสมรรถนะเสริมการเรียนรู้ของครูผู้สอนร่วมด้วย เพราะผู้อำนวยการโรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาครู พัฒนาเด็ก เป็นเสมือนแม่ทัพในสนามรบ หากแม่ทัพเก่งจะนำพาทัพไปสู่เป้าหมายที่ดี ทุกคนอยู่รอด สถานการณ์ของระบบการศึกษาไทยได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และโลกไร้พรมแดน ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ติดตามทิศทางการศึกษาในประเทศต่าง ๆ ได้ ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตอนนี้ คือ การปรับตัว และตีโจทย์นโยบายการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน บริบทของโรงเรียน "ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักทิศทางของตัวเอง และทิศทางนานาชาติว่าจะไปในทางไหน และต้องตีโจทย์นโยบายการศึกษาที่ให้กลับมาสู่ห้องเรียน โรงเรียนของตนเอง ผู้บริหารต้องปรับ Mindset ของตนเอง รู้จักชั้นเรียน รู้จักครู และรู้จักวิธีการสอน ที่สำคัญต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การที่จะทำให้ครูกล้าเปลี่ยนแปลง ได้ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ หาจุดเปลี่ยนให้แก่องค์กร การศึกษาชั้นเรียนเป็นทักษะแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องเข้าไปมีส่วนร่วม และต้องไม่ให้ครูอึดอัด" (ณฐิณี มณีวรรณ, 2563: 5)

การก้าวสู่โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายๆด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมอันนำไปสู่การปรับตัวเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ประเทศทั่วโลกกำลังมุ่งสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่าสังคมความรู้(Knowledge Society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้(Knowledge-Based Economy) ที่จะต้องให้ความสำคัญต่อการใช้ความรู้และนวัตกรรม (Innovation) เป็นปัจจัยในการพัฒนาและการผลิตมากกว่าการใช้เงินทุนและแรงงานโลก ในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันกลายเป็นโจทย์สำคัญสำหรับในหลาย ๆ เรื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้นจากอดีตและความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาที่ดี เพราะการก้าวย่างที่ช้าจะทำให้เสียโอกาสอีกมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาซึ่งเป็นประเด็นสำคัญของการพัฒนาประเทศนอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญ เพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่นๆ ให้มีความพร้อม

ในการ เข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วย (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มีความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กรรณิกา เรดมอนด์, 2559: 3-4)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในอำเภอศรีสำโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เพื่อทำให้ทราบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในสังกัดทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

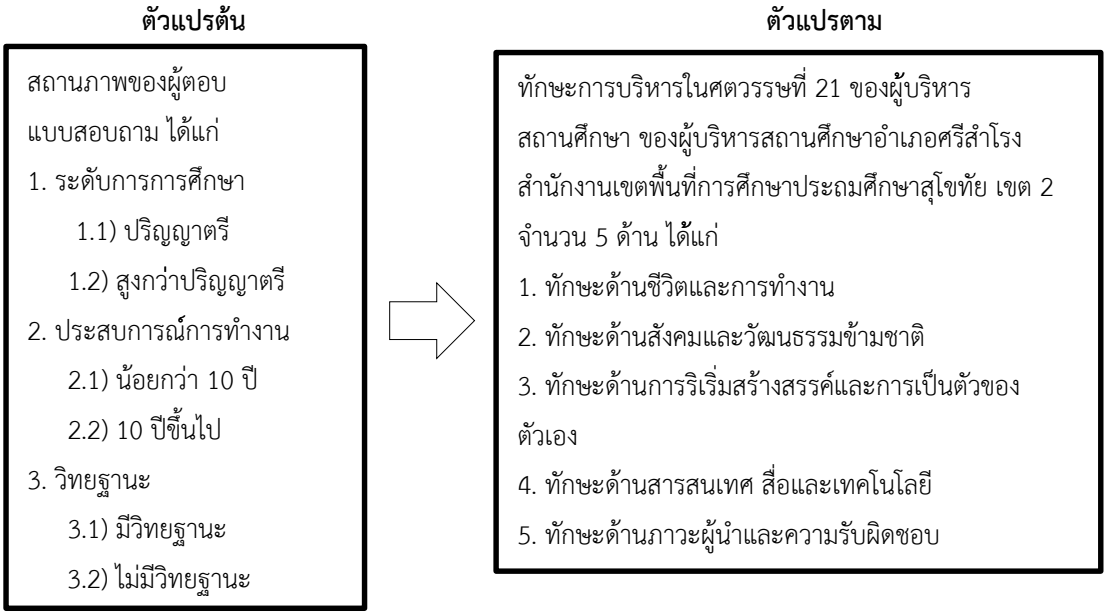
1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
และวิทยฐานะ

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการประเมินความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีการประเมินความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีสำโรงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni,1994: 119-120) เสนอดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ทักษะชีวิตและการทำงาน 2. ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ 3. ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง 4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ ทางเทคโนโลยี และ 5. ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ตลอดจนศึกษาเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า หรือ Rating scale (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2555: 123) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยเสนอให้คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ

3. สร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยกำหนดประเด็นและรายการเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 30 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม นำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์ข้อคำถามเพื่อเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญต่อไป

4. นำร่างแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า โดยใช้วิธีการของครอนบาร์ค (Cronbach, 1974) แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

5. นำไปจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน รองลงมา ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.2ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน (n=156)

ข้อที่	ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน	4.33	0.67	มาก
2.	ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ	4.26	0.71	มาก
3.	ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	4.35	0.65	มาก
4.	ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	4.30	0.66	มาก
5.	ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	4.33	0.64	มาก
รวม		4.31	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ($\overline{X}$ = 4.35) รองลงมา ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน และทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.33) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ ($\overline{X}$ = 4.26) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน (n=156)

ที่	ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	P
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1.	ทักษะชีวิตและการทำงาน	4.25	0.75	4.42	0.59	0.56	0.64
2.	ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ	4.31	0.66	4.34	0.60	0.65	0.54
3.	ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	4.34	0.69	4.43	0.50	0.66	0.58
4.	ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ ทางเทคโนโลยี	4.24	0.83	4.26	0.75	0.54	0.65
5.	ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	4.28	0.77	4.32	0.64	0.65	0.55
รวม		4.28	0.74	4.35	0.62	0.61	0.59

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้าน (n=156)

ที่	ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน				t	P
		น้อยกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1.	ทักษะชีวิตและการทำงาน	4.28	0.77	4.32	0.64	0.63	0.56
2.	ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ	4.30	0.65	4.35	0.62	0.62	0.58
3.	ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	4.34	0.69	4.43	0.50	0.68	0.57
4.	ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ ทางเทคโนโลยี	4.33	0.69	4.50	0.53	0.69	0.58
5.	ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	4.30	0.65	4.35	0.66	0.61	0.55
รวม		4.31	0.69	4.39	0.59	0.65	0.57

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 2 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน (n=156)

ที่	ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	วิทยฐานะ				t	P
		มีวิทยฐานะ		ไม่มีวิทยฐานะ			
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1.	ทักษะชีวิตและการทำงาน	4.24	0.83	4.33	0.69	0.64	0.56
2.	ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ	4.25	0.75	4.33	0.69	0.65	0.57
3.	ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	4.35	0.68	4.42	0.51	0.66	0.58
4.	ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ ทางเทคโนโลยี	4.31	0.69	4.35	0.68	0.68	0.55
5.	ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	4.34	0.64	4.35	0.68	0.65	0.58
รวม		4.30	0.72	4.36	0.65	0.66	0.57

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญ ได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน รองลงมา ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ตามลำดับ

ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะด้านชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดระบบงานและสร้างวัฒนธรรมขององค์การเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต รวมทั้งมีการกระตุ้นจูงใจให้บุคลากร ตั้งใจปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็นมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกณิษฐา ทองสมุทร (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้น แสดงว่าอาจจะมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 และทำให้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง เปลี่ยนไป เช่น เพศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริพัฒน์ ทีฆะสุข (2563) ศึกษาวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัลลิภา พูลศิริ (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับคุณลักษณะของครูที่ดีในสถานศึกษาอำเภอนาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาและวิจัยครั้งต่อไปซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากผลการวิจัยที่ค้นพบจะเห็นได้ว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 และสามารถมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา มาใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำผลวิจัยไป

ประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ ดังนี้

(1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม ดังนั้นผู้บริหารต้องมีการเสียสละประโยชน์ส่วนตนในบางโอกาส เพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวมให้กับหน่วยงานหรือตัวบุคคล

(2) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารต้องเปิดใจกว้าง เปิดโอกาสรับในสิ่งที่แตกต่างกัน ของสังคมทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา

(3) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูน ความรู้ในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารต้องเปิดใจกว้างส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพในหลายๆรูปแบบ ให้ขวัญกำลังใจในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม

(4) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารต้องปรับปรุง พัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ

(5) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ร่วมงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน ให้คนให้ถูกกับงาน งานนั้นจึงจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่ค้นพบการบริหารโดยใช้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนไปในทุกๆด้าน เท่าๆกัน เพื่อประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนตามสถานการณ์ให้เกิดคุณภาพสูงสุด ดังนี้

1. ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในอนาคต
2. ควรวิเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา เรดมอนด์. (2559). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ณฐิณี มณีวรรณ. (2563). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2553). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

Cronbach, L. J.(1974). Essentials of Psychological Testing. 5th ed. New York: Harper Collins

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Education and Psychological Measurement. 30 (3) : 607 – 610.

Likert, R. and Likert, J. (1993). New way of managing conflict. New york : McGraw-Hill.

Mondy, W.R. and Permeaux, S. (1995). R. Management, Concept Practices and Skills.7 th ed. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.

การบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1

ADMINISTRATION AS GOOD GOVERNANCE PRINCIPLE OF BUDDHIST WAY SCHOOLS UNDER MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุกิตต์ ปารีพันธ์, ธารินี กิตติกาญจนโสภณ, ยุภาภรณ์ คล่องแคล่ว
Sukit Pariphan, Tarinee Kittikanjanasophon, Yupaporn Kiongklaew
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Faculty of Education, Bangkok Thonburi University
Email: sukit.pariphan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารเขต 1 และ (2) เปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารเขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารเขต 1 จำนวน 412 คนกลุ่มตัวอย่าง เป็นครู จำนวน 198 คน กำหนดขนาดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน และด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1)การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและ (2) เปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารเขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล, โรงเรียนวิถีพุทธ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ประถมศึกษามุกดาหารเขต 1

ABSTRACT

This research objective were: (1) to study the administration as Good Govrnance Principle of BuddhistWay Schools under Mukdahan Secondary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare the administration as Good Govrnance Principle of BuddhistWay Schools under Mukdahan Secondary Educational Service Area Office 1, according to teachers'assessment, classified by educational level and work experience.

This research was a survey research. The population was 412 teachers in BuddhistWay Schools under Mukdahan Secondary Educational Service Area Office 1. The sample of 198 teachers, determined as the Krejcie and Morgan's tables, and by stratified random sampling method. The data collection

instrument was a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the study were found that: (1) administration as Good Govrnance Principle of BuddhistWay Schools under Mukdahan Secondary Educational Service Area Office 1, overall was at high level; and (2) comparison of administration as Good Govrnance Principle of BuddhistWay Schools under Mukdahan Secondary Educational Service Area Office 1, according to teachers' assessment, classified by educational level and work experience, overall and aspect were not different.

Keywords: **A**dministration as Good Govrnance Principle, Buddhist Way Schools, Mukdahan Secondary Educational Service Area Office 1

บทนำ

โครงการโรงเรียนวิถีพุทธ เริ่มจากกระทรวงศึกษาธิการมีแนวคิดการดำเนินงาน เมื่อ เดือนธันวาคม 2545นับเป็นหนึ่งในกระบวนการเสริมสร้างและปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่เยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ และด้วยการศึกษากับการพัฒนาจิตใจเป็นของคู่กับสังคมไทยมาอย่างยาวนานทำให้มนุษย์ที่ดำรงอยู่ในสังคมไทยอยู่กันอย่างมีความสุขซึ่งเป็นสิ่งที่ดีในสังคมไทยและการพัฒนาจิตใจนั้นถูกเชื่อมโยงมาจากศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทยที่พุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติที่ดำรงอยู่ประเทศไทยมาอย่างช้านาน และการศึกษาก็เช่นเดียวกันเป็นเครื่องมือช่วยให้กล่อมเกลาจิตใจของคนให้อยู่ในศีลธรรมอันดีงามทำให้คนไทยเป็นที่รู้จักของคนทั่วโลกคือ มีไมตรีอันดีงาม มีจิตใจเอื้อเฟื้อและมีเมตตาต่อสัตว์ และที่สำคัญคนไทยใจดี **(**กระทรวงศึกษาธิการ, 2565**)**

การศึกษาแนววิถีพุทธนี้มีความเหมาะสมกับสังคมไทยอย่างยิ่ง เพราะวิถีไทยมีพระพุทธศาสนาเป็นรากฐานและพื้นฐานของวิถีชีวิตและจิตใจ ในปัจจุบันประชากรไทย ส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา ดังนั้นการจัดศึกษาแนววิถีพุทธจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับคนไทยมากหน่วยงานภาครัฐ คณะสงฆ์ไทย ประชาชนไทย คาดหวังว่าจะเป็นโอกาสและหนทางหลักของการพัฒนาระบบการศึกษาไทยให้มีเครื่องมือสำคัญที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดต่อมาในปี พ.ศ. 2552 ได้มีการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธโดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ภายใต้โครงการพัฒนาที่เป็นระบบ ชื่อว่า โครงการการประเมิน เสนอแนะและพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ ด้วยหลักธรรมาภิบาล มีที่มาจากวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ที่ส่งผลกระทบไปถึงประชาชน ทำให้เกิดความตระหนักถึงปัญหาการขาดการปกครองที่ดี เพื่อการบริหารประเทศธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่มีความเชื่อถือได้ในขั้นพื้นฐานว่าเป็นสิ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ ทั้งยังเป็นการส่งเสริมประชาธิปไตย โดยมีลักษณะ เปิดให้ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ การพัฒนาภายใต้เศรษฐกิจเสรีนิยม ให้ความเป็นธรรมกับทุกภาคส่วนมากขึ้นและมีความยุติธรรมและสามารถพัฒนาประเทศให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน รวมถึงจะทำให้ประเทศไทยได้รับการยอมรับจากต่างประเทศมากขึ้น จึงได้นำหลักวิชาการหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการองค์กรระดับต่าง ๆ ของรัฐ แนวคิดธรรมาภิบาลได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจากทั้งภาครัฐและเอกชนในปัจจุบันประเทศไทย อันเป็นที่มาของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546มีจุดประสงค์เพื่อให้องค์กรของรัฐถือเป็นแนวปฏิบัติเจตนารมณ์ของรัฐบาลในสมัยนั้น นำแนวความคิดธรรมาภิบาลมาใช้บริหารประเทศ เพื่อวัตถุประสงค์ในการเร่งรัดให้เกิดการปฏิรูป และเปลี่ยนแปลงการบริหารภาครัฐอย่างสมบูรณ์และเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา เร่งรัดแก้ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐและเอกชนการบริหารการศึกษา นับเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายนโยบาย

ของกระทรวงศึกษาธิการ ในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (กมลพรรณ พึ่งด้วง, 2560)

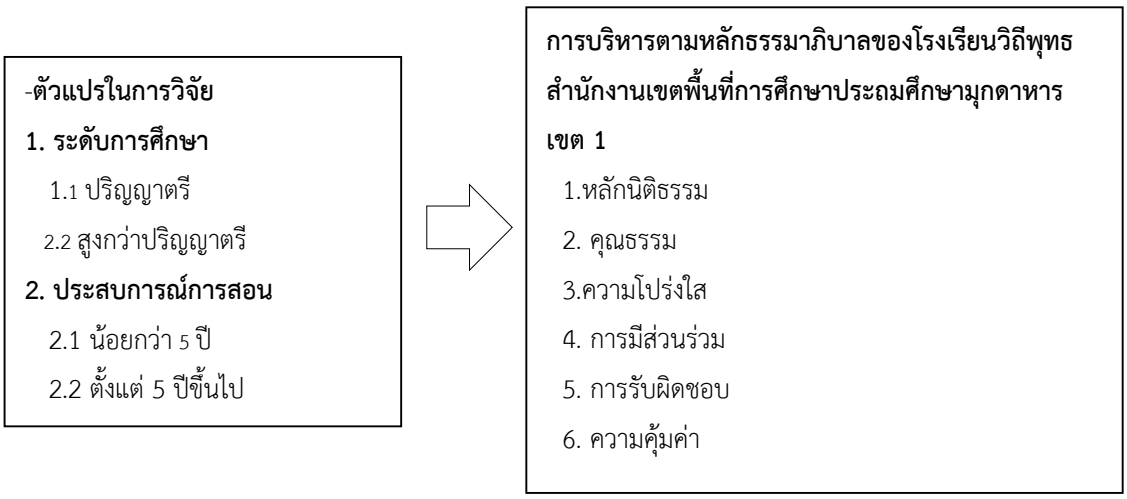
ความความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่จะต้องจำเป็นนำหลักธรรมาภิบาลเข้าร่วมในการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมาย ของแผนการจัดการศึกษาชาติและนโยบายการศึกษาของรัฐ ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่าผลวิจัยนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในการเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความ พร้อมทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมในการดำรงชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุขจะเห็นว่า หลักความคุ้มค่า คือ การคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เข้าร่วม โรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 จังหวัดมุกดาหาร ปีการศึกษา 2565 ที่เปิดสอนในระดับชั้นประถมศึกษา รวมทั้งสิ้น 412 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เข้าร่วม โรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 608) แล้วดำเนินการสุ่มชั้นภูมิและสุ่มแบบง่าย (Stratified Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 198 คน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย: ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยมี ขั้นตอน ดังนี้ 1.ขั้นตอนการออกแบบการวิจัย 2. ขั้นการตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา 3.

นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์เพียงใด 4. นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective congruence: IOC) ซึ่งเกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.70 ขึ้นไปถือว่าตรงตามวัตถุประสงค์ แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ 5. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูโรงเรียนอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น ตามวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งการประเมินความเที่ยง สัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) 6.นำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือให้เก็บข้อมูลภายในโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการครู จำนวน 198 คน แล้วนำกลับคืนมาด้วยตนเอง 3. ได้รับแบบสอบถามกลับคืน และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม 4. และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเฉลี่ยร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ พร้อมแปรผลการวิเคราะห์การศึกษาได้มา โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย เปอร์เซ็นไทล์

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารตามหลักธรรมภิบาล ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ และแปรผลสรุปให้ทราบโดยละเอียด โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, 2535)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารตามหลักธรรมภิบาลมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้มีการบริหารตามหลักธรรมภิบาลมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารตามหลักธรรมภิบาลปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารตามหลักธรรมภิบาลน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารตามหลักธรรมภิบาลน้อยที่สุด

3. หาข้อมูลการบริหารตามหลักธรรมภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธมุกดาหาร เขต 1 โดยการเปรียบเทียบตามการประเมินของครูที่จำแนกความแตกต่างกันด้านระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2545: 316)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้ 1. ค่าความถี่ 2. ร้อยละ 3. ค่าเฉลี่ย 4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5. การทดสอบค่าที

ผลการวิจัย: (1) ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1	$\overline{X}$	SD.	แปลผล
1.	ด้านหลักนิติธรรม	4.03	0.76	มาก
2.	ด้านคุณธรรม	4.08	0.76	มาก
3.	ด้านความโปร่งใส	3.96	0.77	มาก
4.	ด้านการมีส่วนร่วม	4.01	0.73	มาก
5.	ด้านการรับผิดชอบ	4.05	0.74	มาก
6.	ด้านความคุ้มค่า	4.00	0.77	มาก
	รวม	4.02	0.75	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรม($\overline{X}$ = 4.08) รองลงมาคือด้านการรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.05) ด้านหลักนิติธรรม($\overline{X}$ = 4.03) ด้านการมีส่วนร่วม($\overline{X}$ = 4.01) ด้านความคุ้มค่า ($\overline{X}$ = 4.00) และลำดับสุดท้ายได้แก่ ด้านความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.96)

ผลการวิจัย: (2) ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ลำดับที่	การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t	sig
		$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
1.	ด้านหลักนิติธรรม	4.09	0.51	3.98	0.45	.567	.119
2.	ด้านคุณธรรม	4.12	0.51	4.04	0.49	.310	.268
3.	ด้านความโปร่งใส	3.99	0.52	3.94	0.53	.134	.491
4.	ด้านการมีส่วนร่วม	4.07	0.47	3.97	0.49	.488	.153
5.	ด้านการรับผิดชอบ	4.12	0.50	4.00	0.50	.629	.116
6.	ด้านความคุ้มค่า	4.05	0.48	3.96	0.51	.308	.270
	รวม	4.07	0.50	3.98	0.50	0.41	0.24

จากตาราง 2 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 ตามการประเมินของครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 จำแนกตามระดับประสบการณ์การทำงาน

ลำดับที่	การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1	ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี		ประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป		t	sig
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1.	ด้านหลักนิติธรรม	4.08	0.49	4.02	0.48	.088	.539
2.	ด้านคุณธรรม	4.05	0.49	4.08	0.50	0.16	.804
3.	ด้านความโปร่งใส	3.98	0.48	3.96	0.53	0.13	.829
4.	ด้านการมีส่วนร่วม	4.04	0.40	4.00	0.50	0.32	.717
5.	ด้านการรับผิดชอบ	4.14	0.54	4.03	0.49	.273	.302
6.	ด้านความคุ้มค่า	3.97	0.55	4.00	0.49	.028	.739
	รวม	4.04	0.49	4.02	0.50	0.17	0.66

จากตารางที่ 3 แสดงว่าการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 ตามการประเมินของครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน พบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

2.1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะด้านหลักนิติธรรม อย่างเท่าเทียมกัน ตามที่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารนำพระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวงระเบียบและข้อบังคับต่างๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารได้ออกกฎระเบียบข้อบังคับและปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นที่ยอมรับของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของขจรศักดิ์ ว่องไว, (2562). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการบริหารจัดการ สามารถนำหลักการ และกระบวนการทางการ บริหารมาประยุกต์ใช้โดยเริ่มจากการวางแผน การจัดองค์การในสถานศึกษา การบริหารงาน บุคคลกรอำนวยการ การติดต่อประสานงาน การติดสินใจ การรายงานผลการดำเนินงาน การเงินและงบประมาณ รวมทั้งงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับสถานศึกษา ซึ่งมีระบบและเป้าหมายที่ แน่นอน

2.2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 ด้านคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารยึดมั่นในความถูกต้องดีงามปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณครู รองลงมาคือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใสผู้บริหารเป็นผู้มีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรรณ พึ่งด้วง (2560) ศึกษา เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก

ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 ด้านความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารประชุมวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างเป็นระบบชัดเจนโปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ รองลงมาคือ กระบวนการบริหารงานของโรงเรียนเปิดเผยตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชาวรินทร์ ดีฉาย (2565) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบหลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการตอบสนอง 2) ค่านิยมประชาธิปไตยได้แก่ ภาระรับผิดชอบ เปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม และความเสมอภาค 3) ประชารัฐ ได้แก่ การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติและการกระจายอำนาจ 4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร ได้แก่ คุณธรรม/จริยธรรมผู้บริหารทุกคนต้องเป็นผู้มีความรู้หรือมีศาสตร์ทางการบริหาร ต้องมีกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่วัฒนธรรมธรรมาภิบาล 3 ขั้นตอน คือ สร้างวัฒนธรรมองค์การ พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ และธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์การ ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนาผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามขอบข่ายของงานบริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.4 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจัดให้มีการประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้มีข้อเสนอแนะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ ยงดี , ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน (2560) ศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบธรรมาภิบาลของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง พบว่า1. ธรรมาภิบาลของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม หลักการตอบสนอง หลักความโปร่งใส หลักภาระรับผิดชอบ และหลักนิติธรรม ตามลำดับ2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุงเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่ากลุ่มผู้บริหารครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

2.5 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 ด้านการรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใสผู้บริหารเป็นผู้มีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญสืบ โพธิ์ศร , ธีระวัฒน์ จันทึก (2560) ศึกษา เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการผลิตแรงงานมืออาชีพ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลให้เด็กนักเรียนเป็นแรงงานมืออาชีพ 2) เพื่อเสนอกรอบแนวคิดหลักธรรมาภิบาล : การบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตแรงงานมืออาชีพในโรงเรียนอาชีวศึกษา จากการศึกษาพบว่า หลักธรรมาภิบาล คือ หลักที่ใช้ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2.6 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 ด้านความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารรณรงค์ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้วัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ภู่สง่า, (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับ

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านที่อยู่ ในระดับมากที่สุดได้แก่ ความรับผิดชอบ คุณธรรม ความคุ้มค่าความมีส่วนร่วม และรายด้านที่อยู่ในระดับ มาก ได้แก่ความโปร่งใส และนิติธรรม 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และรายด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักความคุ้มค่า (X6) หลักความมีส่วนร่วม (X4) หลักนิติธรรม (X1) และหลักความรับผิดชอบ (X5) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 79.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1 ด้านความโปร่งใส ควรมีการพัฒนาระบบเพื่อตรวจสอบการทำงานหรือการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเท่าเทียมกัน

2. ด้านการมีส่วนร่วม ควรมีการส่งเสริมการมีส่วมร่วมของผู้ปกครองนักเรียน ครูผู้สอนและบุคคลในพื้นที่เพื่อสนับสนุนการศึกษาอย่างบูรณาการ

3. ด้านความคุ้มค่า ควรมีการตรวจสอบหรือประเมินผลการทำงานหรือประเมินโครงการต่างของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนาคลินิกหลักธรรมภิบาลเพื่อตรวจสอบให้สอดคล้องกับการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติตนที่เป็นผู้บริหารที่ดีเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่บุคคลกรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต

เอกสารอ้างอิง

กนกพร จีนมหันต์,(2556). แนวทางการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กนกพร ชัยทิมประทุม, (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :

กมลพรรณ พึ่งด้วง, (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กระทรวงศึกษาธิการ, (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ, (2565). แนวทางดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.ฝ่ายบริการการฝึกอบรม ส่วนธรรมนิเทศ,

ก่อเกียรติ สัพโส, (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เกษม วัฒนชัย, (2546). ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.โครงการผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาแห่งชาติ.พิมพ์ดี จำกัด.

ขจรศักดิ์ ว่องไว, (2562). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 http://www.bga.moe.go.th/2018/?p=13136

สุคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. (ม.ป.ป.). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พริกหวาน กราฟิก.

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (2553). การบริหารจัดการที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาล (Good Governance). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

จตุรภัทร ประทุม, (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จรุณี เก้าเอี้ยนม, (2557) การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ยะลา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

จอมพร จันทร์เสนะ,(2556). การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

จันทรานี สงวนนาม,(2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์.

จารุวรรณ สุขุมาลพงษ์, (2556) “แนวโน้มของคอรัปชั่นในประเทศไทย” วิทยากรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานกฎหมาย 2 สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กรุงเทพมหานคร.

จิตติพร จิตตรี, (2557). ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

จุฑามาศ ภู่สง่า, (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ ค.ม. กาฬสินธุ์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ฉวีวรรณ โฉมอุทัย. (2552) กระบวนการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การได้รับรางวัลธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่นมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชนิษฐภัค สิงหลกะ, (2549). การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชมชิด กันจุฬา, (2565) สังคม ประวัติความเป็นมาของวัฒนธรรมไทย,รายวิชา สังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทยสาขาการจัดการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา : กรุงเทพฯ.

ชรินรัตน์ แผงดี,(2550). การนำเสนอรูปแบบการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนบึงพิมพาสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร, (2550). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.

เชาวรินทร์ ดีฉาย(กรกฎาคม – ธันวาคม 2565) การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นฐาน ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (2022): วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ : 78-84

ไชยา ภาวะบุตร, (2554). ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ. สกลนคร : สมศักดิ์การพิมพ์.

ทิพวรรณ สาเภาแก้ว, (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ทิวากร แก้วมณี, (2559) ธรรมาภิบาล Good Governance. กรุงเทพฯ : สยามปริทัศน์.

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, (2550). ทุนมนุษย์: การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา. กรุงเทพฯ :สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย - ญี่ปุ่น). พิมพลักษณ์.

ธีระ รุณเจริญ,(2553). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ธนาเพลส.

นพพงษ์ บุญจิตรอดุลย์,(2550). หลักการบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพมหานคร.

นิสดารก์เวชยานนท์, (2530).ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์. หลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวกับทักษะการบริหาร.

บันลือ พฤกษะวัน,(2537). การนิเทศภายในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: การพิมพ์.

ประสิทธิ์ชัย โสดาวิชิตม, (2558). พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปราโมทย์ แสนกล้า. (2562). หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ปัญญา แก้วกียูรและสุภัทร พันธ์พัฒนกุล, (2545). การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

พระเดวิศณ์ สุขถาวโร,ประจิตร มหาหิงและ จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์(กันยายน-ธันวาคม 2564) การบริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมาภิบาล ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (2021): วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ : 767-782

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, และวิบูลย์ โตวณะบุตร. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (2554). การพัฒนาการ ดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิชัย ตันศิริ,(2549).การบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เพรส จำกัด.

วิโรจน์ สารรัตนะ, (2548) ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล.พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2548.

ศิริพงษ์ เศาภายน, (2548) . หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์.

สถาบันพระปกเกล้า, (2544) ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, (2554) ปัจจัยที่ทำให้ระบบโรงเรียนประสบความสำเร็จ ข้อมูลพื้นฐานจากโครงการ PISA 2009. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

สำนักงานข้อมูลข่าวสารของราชการ,(2566) หลักธรรมภิบาล : สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2566 จากเวบไซต์ http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTEROPM/DRAWER01/GENERAL/DATA0004/00004102.PDF

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

Personnel Management of Watpapradoo School under Chonburi Rayong Secondary Educational Service

สุธาธิณี สีใส
Suthathinee Seesai
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6533100193@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามการประเมินของครู โดยจะจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง จำนวน 120 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 92 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ 4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนวัดป่าประดู่, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study personnel management of Watpapradoo School under Chonburi Rayong Secondary Educational Service; and 2) to compare the personel management of Watpapradoo School under Chonburi Rayong Secondary Educational Service, according to teachers' evaluation, classified by educational level and teaching experience. This research was a survey research. The population used in the research provided to 120 teachers in Watpapradoo School under Chonburi Rayong Secondary Educational Service. The sample consisted of 92 teachers using a simple random sampling technique. The research process consisted of 4 steps: 1) studying documents and related research; 2) creating research instrument; 3) collecting data; and 4) analyzing data.

The instruments used for data collection were check-list and 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of research were found that: 1) personnel management of Watpapradoo School under Chonburi Rayong Secondary Educational Service the overall level is at a high level; and 2) comparison of personnel management of Watpapradoo School under Chonburi Rayong Secondary Educational Service, according to teachers' evaluation, classified by educational level and teaching experience, overall was not different.

Keywords: Personnel Management, Watpapradoo School, Chonburi Rayong Secondary Educational Service

บทนำ

ในการบริหารองค์การใด ๆ นั้นไม่ว่าจะเป็นองค์การทางธุรกิจเอกชนที่มุ่งหวังผลกำไรเป็นที่ตั้ง หรือองค์การรัฐบาลที่ไม่ได้มุ่งหวังซึ่งผลกำไร ล้วนแล้วต้องมีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งทั้งสิ้น หากพิจารณาการดำเนินกิจการทางธุรกิจเอกชนแล้วก็มักจะเป็นในรูปของการผลิตและแจกจ่ายสินค้าหรือบริการไปยังลูกค้าที่ต้องการ อันได้แก่สมาชิกในสังคมนั้น ๆ และหากทั้งนี้จะให้กิจการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลกำไรดังมุ่งหวังก็จะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ทั้งกำลังกายและกำลังสมองใช้อย่างเต็มความสามารถ การบริหารงานบุคคลจึงเข้ามาเกี่ยวข้องในส่วนนี้ด้วยเป็นอย่างมาก ในแง่ของการจัดการเรื่องทรัพยากรบุคคลดังกล่าวให้แก่องค์การ

การบริหารองค์การของรัฐก็เช่นเดียวกันแม้ไม่ได้หวังผลกำไรแต่ย่อมมีเป้าหมายต่าง ๆ เช่น การบริการสาธารณะ เป็นต้น การบริหารงานบุคคลจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพดังกล่าวได้ด้วยการจัดให้ได้มาซึ่งกำลังงานอย่างพอเหมาะทั้งปริมาณและคุณภาพ ให้ได้ใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และทั้งนี้เพื่อได้พัฒนากำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย พันธกิจ นโยบาย รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และอื่น ๆ เนื่องด้วยสถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาเพราะมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนและชุมชนเป็นอย่างมาก กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา การจัดระบบบริหารงานในสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบ จึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพได้ ทั้งนี้เนื่องจากในการจัดการศึกษานั้นครอบคลุมกิจกรรมการดำเนินการต่าง ๆ ทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นเรื่องของครูและบุคลากร นักเรียน หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน การจัดทำนโยบายและแผนของโรงเรียน การประเมินผล ระบบข้อมูลสารสนเทศ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ถ้าการบริหารจัดการไม่ดี ไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาได้

สำหรับสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองต่อภารกิจของสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานบุคคลต้องจัดให้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งกว่างานจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ส่วนสำคัญคือการขับเคลื่อนโดยฝ่ายบริหารงานบุคคล แต่อุปสรรคและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลก็มีมาก และความไม่ใฝ่รู้ของผู้บริหารในการนำแนวคิดทางการบริหารแบบใหม่มาพัฒนาวิธีการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลักษณะของการบริหารแบบนี้จึงเป็นการบริหารแบบอาศัยประสบการณ์ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงเพราะเป็นการทำตามกันมาตลอด ขาดการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งชนชั้นตำแหน่งตามลักษณะหน้าที่ ทำให้การทำงานร่วมกันไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเกิดปัญหาความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจกัน ผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ ไม่ยอมรับ ไม่ศรัทธาที่จะนำแนวคิด

มาใช้แก้ปัญหาวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงานที่มีการปฏิบัติด้วยวิธีเดิม ๆ ผู้บริหารไม่สามารถโน้มน้าวบุคลากรให้กลับมาร่วมมือกันได้ นอกจากนี้การมุ่งประโยชน์ระยะสั้น มุ่งหวังรางวัล ผู้บริหารไม่กระตือรือร้น ไม่เปิดใจกว้าง อีกทั้งผู้บริหารไม่ยอมรับความจริง ก็ถือเป็นอุปสรรคของการพัฒนาเช่นกัน (สุภาพร เพียรดี: 2555)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นไปด้วยความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ รวดเร็วครบครัน พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองด้วยความรับผิดชอบ พร้อมทั้งเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคลากร ความต้องการของงาน และองค์กร ในการบริหารองค์กรหากขาดผู้นำย่อมทำให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ยากลำบาก มีความสับสนวุ่นวาย ขาดการประสานงานและเกิดความขัดแย้ง ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ช้า บางครั้งอาจไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เลย ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เหมาะสม ควรมีความสามารถในการใช้เทคนิคโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และควรมีความรู้ความเข้าใจในด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบุคลากร และเป้าหมายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปราณี คาดการณ์ไกล: 2556)

การบริหารงานบุคคลโดยยึดการบริหารการปฏิบัติงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อดึงศักยภาพ พฤติกรรม ความเป็นพลเมืองที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นการพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ และการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง โดยสภาพปัจจุบันมีความสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถานศึกษานั้น ๆ สิ่งที่มีความสำคัญในการนำนโยบายทางการศึกษาสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ผู้บริหารขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล ถึงแม้ว่าจะมีเงินหรือปัจจัยอื่นครบถ้วน มีคนเป็นจำนวนมาก ก็เปรียบเหมือนไม่มีอะไรเลย เพราะมีคนแต่ใช้เงินไม่เป็น ต่างคนก็ต่างมุ่งที่จะหาผลประโยชน์จากงบประมาณและอำนาจหน้าที่ที่ตนมีอยู่ มีความแตกแยก ขาดความสามัคคี ต่างคนต่างอยู่ ไม่ร่วมมือกันทำงาน ขาดการมีส่วนร่วมแผนงานหรือโครงการที่วางไว้ก็จะล้มเหลว ซึ่งในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่หลักอย่างหนึ่งคือการบริหารงานบุคคลในการดำเนินงานต่าง ๆ ผู้บริหารไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยลำพัง จะต้องอาศัยผู้ร่วมงานในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การลาออกจากราชการ และงานบริหารบุคคลเป็นงานที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความสามารถ ความสำนึก ชีวิต จิตใจ มีอารมณ์ที่ค่อนข้างแตกต่างกัน ผู้บริหารจะต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนบริหาร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน ปัญหาการควบคุม กำกับติดตามและนิเทศ (สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550: 51-52) ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แตกต่างกัน

2. ครูที่มีระดับประสบการณ์การสอนต่างกันประเมินการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 120 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 92 คน โดยได้จากการกำหนดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เลือกแบ่งแบบชั้นภูมิและเปรียบเทียบอัตราส่วน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling technique)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2553) 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การสอน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check-lists) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรต้น 2 ตัว ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ โดยแบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคล มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคล มาก

3 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคล ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคล น้อย

1 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคล น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened Form)

4.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และรายละเอียดของวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสืองานวิจัยเบื้องต้นของ (บุญชม ศรีสะอาด 2560: 63-69) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3) ยกร่างแบบสอบถามใช้ในการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

4) นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผลคือ ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีค่า IOC = 1 ทุกข้อ

5) นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach 1990: 202-204) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.836

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

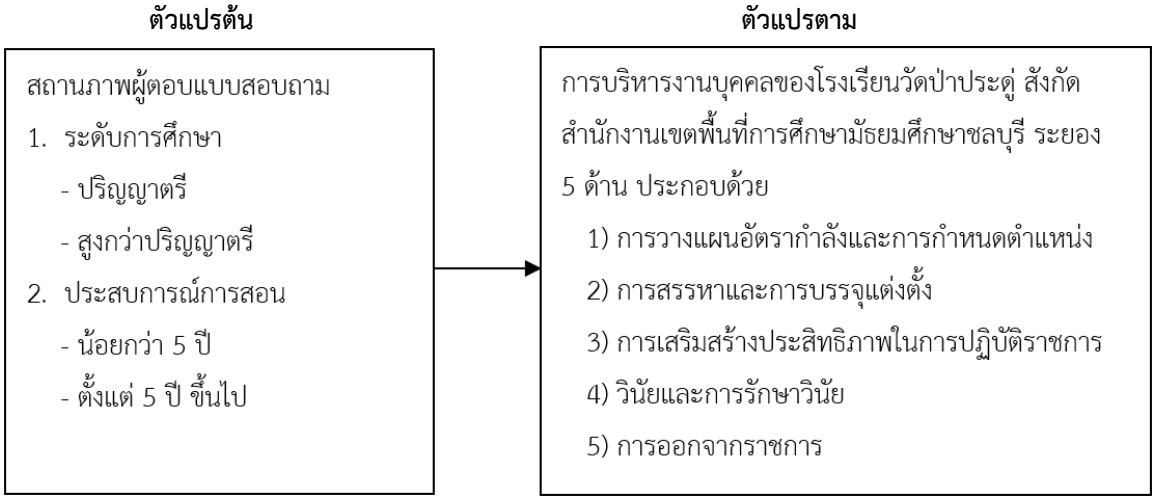
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence : IOC) 2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของครอนบาช

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ 2) ร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติ t-test Independent ทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2. ผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาในแต่ละด้าน การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมาคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สามารถสรุปรายด้าน ได้ดังนี้

1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและรักษาวินัย กรณีที่มีเหตุความผิดวินัยร้ายแรงและกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณีที่เกิดเหตุขึ้นในโรงเรียนเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มี 2 ข้อ ได้แก่ มีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร และมีการทดลองปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

3) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดปฐมนิเทศ นิเทศภายใน และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน

4) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มี 2 ข้อ ได้แก่ มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร

5) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการออกจากราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการให้ความรู้และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการให้ข้าราชการครูออกจากราชการกรณีพบว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป พร้อมรายงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดทราบ

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันประเมินการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการบรรจุแต่งตั้ง 5) ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้รับประสบการณ์มาจากการบริหารในหลายวาระ หลายรูปแบบ ทำให้มีความสามารถในการดูแลกำชับเรื่องวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู อีกทั้งโรงเรียนมีระบบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เป็นมาตรฐาน มีแนวปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ เช่น การสแกนใบหน้าเพื่อลงเวลาปฏิบัติงาน การบันทึกขออนุญาตออกนอกสถานศึกษา การบันทึกขออนุญาตออกนอกจังหวัด การบันทึกขออนุญาตออกนอกประเทศ เป็นต้น ซึ่งทำให้ครูมีแนวปฏิบัติที่ตรงกันและสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามระเบียบ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556) ที่ได้สรุปว่า ถ้าครูมีแนวปฏิบัติงานราชการอย่างเป็นระบบงานย่อมเกิดประสิทธิภาพ โดยจะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมตั้งแต่วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการลาออกจากราชการ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เนตรนภา นามสพุง (2555: 3) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ใน 3 ด้าน คือการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยพิจารณารายด้านต่างกัน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นจะมีมุมมอง และแนวความคิดที่ต่างออกไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ) (2556: 4) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ในส่วนของการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ กนกกรรณิกา ตงมั่นคง (2556: 4) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก วุฒิการศึกษาครูอยู่ในระดับปริญญาตรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วราพร พรมแก้วพันธ์ (2557: 7) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันประเมินการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะก่อนที่ผู้บริหารจะได้เข้ารับตำแหน่งต้องผ่านการอบรมทักษะในการบริหารเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับครูทุกช่วงอายุได้ ทั้งครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยและครูที่มีประสบการณ์การสอนมาก หรือเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันอยู่ในเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมเดียวกันก็จะมีความเห็นที่คล้อยตามกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สง่า ศิลป์ศรีพัว (2555) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยมีภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีเพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และวิเคราะห์ความสำคัญของตำแหน่งเพื่อดำเนินการสรรหาตามลำดับก่อนหลัง หรือตามความจำเป็น

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสรรหาบุคคลในรูปแบบคณะกรรมการที่มาจากฝ่ายชุมชน และขออัตรากำลังครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และมีความต้องการบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนตรงตามความรู้ ความสามารถมากที่สุด

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชิญวิทยากรหรือผู้ให้ความรู้มาจัดอบรม สัมมนาในโรงเรียนหรือจัดให้มีกิจกรรมเสริม เพื่อพัฒนาครูและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดมาตรการและดำเนินการป้องกันการกระทำหรือความประพฤติอันผิดวินัย และควรส่งเสริมจิตสำนึก และพฤติกรรมที่ดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตรวจสอบคุณสมบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง และควรประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของคณะผู้บริหารโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

เอกสารอ้างอิง

กนกกรรณิกา ตงมั่นคง. (2555). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ). (2555). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.

วราพร พรมแก้วพันธ์. (2557). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

สง่า ศิลป์ศรีพัว. (2555). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สุรีย์พร รุ่งกำจัด. (2556). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607-610.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN KOH KAEW GROUP UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุพัชรา ชาติสุวรรณ
Supachara Chatsuwan
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University
pangsupatchara@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูในกลุ่มโรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 213 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 140 คน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการเทียบตารางเครจซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มเกาะแก้ว, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study transformational leadership of school administrators in Koh Kaew group under Rayong Primary Educational Service Area Office 1; and 2) to compare transformational leadership of school administrators in Koh Kaew group under Rayong Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational level. working experience and marital status.

This research methodology was a survey research. The population consisted of 213 teachers in Koh Kaew group under Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 140 teachers in Koh Kaew group. The sample size was determined by Krejcie & Morgan Table and obtained

by proportional stratified random sampling technique. There were four stages of research methodology: (1) research problem study; (2) research design; (3) data collection and data analysis and; (4) research report 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 by Independent t-test.

Major findings: (1) transformational leadership of school administrators in Koh Kaew group under Rayong Primary Educational Service Area Office 1 in the overall and all aspects were at high level; and (2) comparison of transformational leadership of school administrators in Koh Kaew group under Rayong Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational level. working experience and marital status in the overall and all aspects were not different.

***Keywords*:** Transformational Leadership, School Administrators, Koh Kaew group, Rayong Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าย่อมได้เปรียบ (สุรชัย คุ้มสิน, 2546) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่สามารถใช้อำนาจในตัวของผู้นำเองให้เกิดการทำงานร่วมกันตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด(Roger Gill, Niall Levine and Douglas C. Pitt, 1998) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเกิดได้จาก 2 สาเหตุ คือ1)สาเหตุภายนอกองค์กร 2)สาเหตุภายในองค์กร ในฐานะองค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นเมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงองค์กรก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงความเปลี่ยนแปลงได้ ผู้นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์จะนำพาหน่วยงานให้ไปสู่สิ่งที่ดีกว่า โดยไม่ต้องรอให้เปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก จึงมีการนำเทคนิคต่างๆ ที่เหมาะสมมาพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้

ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มผู้ตาม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน ถ้าไม่มีอิทธิพลภาวะผู้นำก็ไม่มีทางเกิดขึ้นได้ (Peter G. Northouse, 2010) และภาวะผู้นำเป็นลักษณะเชิงบวกที่ประกอบไปด้วยความกล้าหาญ มีวิสัยทัศน์ ห่วงใย และแสวงหาความร่วมมือ จูงใจสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิรูปการศึกษาก็เป็นสิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้นำที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ (Kowalski, T. J., 2010)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ โดยที่ผู้นำพยายามสร้างอิทธิพลต่อผู้ตาม เพื่อทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดีและให้ความเคารพนับถือ ซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้นส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่สูงมากขึ้นกว่าเดิม (Bass, B. M. & Riggio, R. E., 2006) การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยโรงเรียนเป็นนิติบุคคลส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ จำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วการบริหารงานในสถานศึกษาต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องอาศัยทักษะในการบริหารจัดการโดยเฉพาะการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา (กาญจน์ เรืองมนตรี, 2547)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และนำข้อมูลที่ได้ เสนอแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนใน

กลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้วที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ต่างกัน

2. ครูโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้วที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ต่างกัน

3. ครูโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้วที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ขอบเขตการวิจัย

1.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในเรื่องนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของ บาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration)

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 213 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกนจำนวน 140 คน ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ประชากรในแต่ละโรงเรียนเป็นฐาน

1.3 ตัวแปรการวิจัย

1) ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

(1.) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น (1) ปริญญาตรี และ (2) สูงกว่าปริญญาตรี

(2.) ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น (1) น้อยกว่า 15 ปี และ (2) ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

(3.) สถานภาพสมรส จำแนกเป็น (1) โสด และ(2) สมรส

2) ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของบาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ (1)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ(4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.4 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้เป็นความคิดเห็นของครูผู้สอน ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) การจัดกระทำข้อมูล

(1) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

(2) กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5ระดับ (Likert's Scale) ได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่

(2) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545: 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (independent t-test)

1.6 สถิติในการวิจัย

1) สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

(1) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item – Objective Congruence)

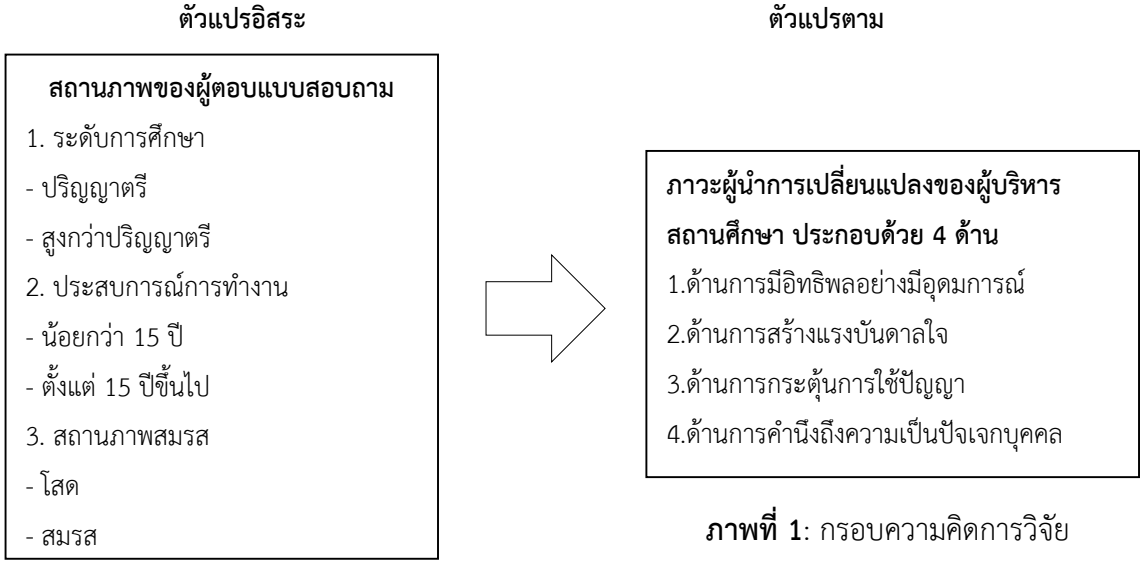
(2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1990)

2) สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) ความถี่ (2) ร้อยละ (3) ค่าเฉลี่ย (4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) สถิติในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในเรื่องนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของ บาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1: กรอบความคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก) เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีระดับความคิดเห็นมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีระดับความคิดเห็นมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรส โดยการทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test ได้ผล ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามสถานภาพสมรสในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งรายด้าน คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับความคิดเห็นมาก ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ต่างตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าจะส่งผลถึงการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายดังนั้นจึงทำให้ผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้วทุกคนเร่งพัฒนาตนเองในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ความซื่อสัตย์ การอุทิศตน ความนอบน้อม ความเอื้ออารี ความใจกว้าง และความคิดสร้างสรรค์ และยังสอดคล้องกับปุญญิศา จันทร์แก้ว (2564) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้วที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกรายด้านไม่แตกต่างเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าครูกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกมีมุมมองต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างจากครูที่ไม่ได้มีการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของปัทมวัลย์ บุญถนอม (2560) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย สหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันแต่ไม่สอดคล้องกับปุญญิศา จันทร์แก้ว (2564) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เนื่องจากบริบทของภูมิภาคและบริบทของโรงเรียนแตกต่างกันจึงทำให้ได้ผลการวิจัยที่แตกต่างกัน 3. ครูโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้วที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกรายด้านไม่แตกต่างเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าครูกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน หรือครูที่ยังมีประสบการณ์ไม่มาก

หรือบรรจุใหม่มีมุมมองต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกศสุดา วรรณสินธ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับปุญญิศา จันทร์แก้ว (2564) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เนื่องจากบริบทของภูมิภาคและบริบทของโรงเรียนแตกต่างกันจึงทำให้ได้ผลการวิจัยที่แตกต่างกัน

4. ครูโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้วที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกรายด้านไม่แตกต่างเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าครูกลุ่มตัวอย่างที่มีครอบครัวแล้วหรือว่ามีสถานะโสดมีมุมมองต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของปุญญิศา จันทร์แก้ว (2564) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

เอกสารอ้างอิง

กาญจน์ เรืองมนตรี. (2547). **องค์ประกอบภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร และการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา : กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม .** มหาวิทยาลัยนเรศวร/พิษณุโลก. DOI : https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/NU.the.2004.38

เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2547).**วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ:สุวีริยาสาสน์.

ปุญญิศา จันทร์แก้ว. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1** (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา:มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Bass, B.M. and Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership**. 2 nd ed. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.

Bass, B.M., & B.J. Avolio. (1994). **Transformational Leadership Development**. Pola Alto, California : Consulting Psychologists Press.

Gill, R., Levine, N. and Pitt, D. C. (1998) '**Leadership and Organizations for the New**

Northouse, Peter Guy. (2010). **Leadership: Theory and practice/Peter G. Northouse**.-5th ed.p.cm.

Kowalski, T. J. (2010). **The School Principal. Visionary Leadership and Competent Management**. New York: Routledge Taylor and Francis Group.https://doi.org/10.4324/9780203857397.

บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

ORGANIZATIONAL CLIMATE ORGANIZATION OF SCHOOLS AT BANGNA DISTRICT UNDER BANGKOK METROPOLITAN

สุวรรณา ซุนเฮงกุล

Suwanna Sunhengkul

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Branch, Education Faculty, Bangkokthonburi, University

e-mail: 6533100021@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร จำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นี้ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 169 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of the research were: (1) to study organizational climate of schools at Bangna District under Bangkok Metropolitan ; and (2) to compare Organizational climate of schools at Bangna District under Bangkok Metropolitan, classified by educational level and work experience.

Research methodology was a survey research. the population was 300 teachers in School at Bangna District under Bangkok Metropolitan. The sample was 169 teachers by using Krejcie & Morgan' s table and stratified random sampling. There were four steps of the methodology; (1) review related literature; (2) constructing research instruments; (3) collecting data; (4) analysis of data. The instrument for collecting data was a five-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings were; (1) the organizational climate of schools at Bangna District Under Bangkok Metropolitan in the over all and all aspects were at high levels; and (2) comparison of Organizational climate of schools at Bangna District under Bangkok Metropolitan, by educational level and work experience were no differences.

Keywords: Organizational Climate Organization of schools , Bangna District , Bangkok Metropolitan

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาพื้นฐานที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้สังคม ตามบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองดีตามระบอบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข โดยที่ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำงานเป็นและครองชีวิตอย่างมีความสุข

ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำหลักของสถานศึกษา ด้วยเหตุที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดวางนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู การวางมาตรฐานการจัดการศึกษา การวางแผนการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ การเร่งรัดพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (ธารทิพย์ ไชยโวหาร, 2560, 1034) โดยที่ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ ความสามารถในการทำให้บุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ และมีความพอใจในผลงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถสร้างบรรยากาศการบริหาร ให้เกิดแรงจูงใจต่อบุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญที่จะกระตุ้น ควบคุม อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษาและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีลักษณะตามที่สังคมต้องการโดยผู้บริหารต้องพยายามกระตุ้นให้บุคลากรรู้ถึงคุณค่าในงานวิชาชีพครูและสร้างบรรยากาศการทำงาน (ศิริกาญจน์ ไกรบำรุง, 2559 : 964)

โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมภารกิจในการบริหาร 4 งาน คือ บริหารงานวิชาการ บริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป การบริหารงานด้านต่างๆจะขับเคลื่อนไม่ได้เลย ถ้าระบบบริหารงานบุคคลไม่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีคุณภาพ เพราะคนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การให้สำเร็จตามเป้าหมาย ถ้าบรรยากาศหรือ Climate ในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร หมายความว่าถ้าผู้บริหารสามารถที่จะบริหารและดูแลบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์การที่กำลังทำงานอยู่และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การจะอยู่ในรูปมิติต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเองการเปิดโอกาส โครงสร้างการให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน (ธีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2560: 18) บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มคน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ บรรยากาศที่แตกต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิผลแตกต่างกันไปด้วย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจของบุคคลได้แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลง จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและเกิดผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา จึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา โดยมุ่งหวังให้บรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร มีบรรยากาศขององค์การที่แสดงถึงการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียนและเป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในการ

บริหารงานภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

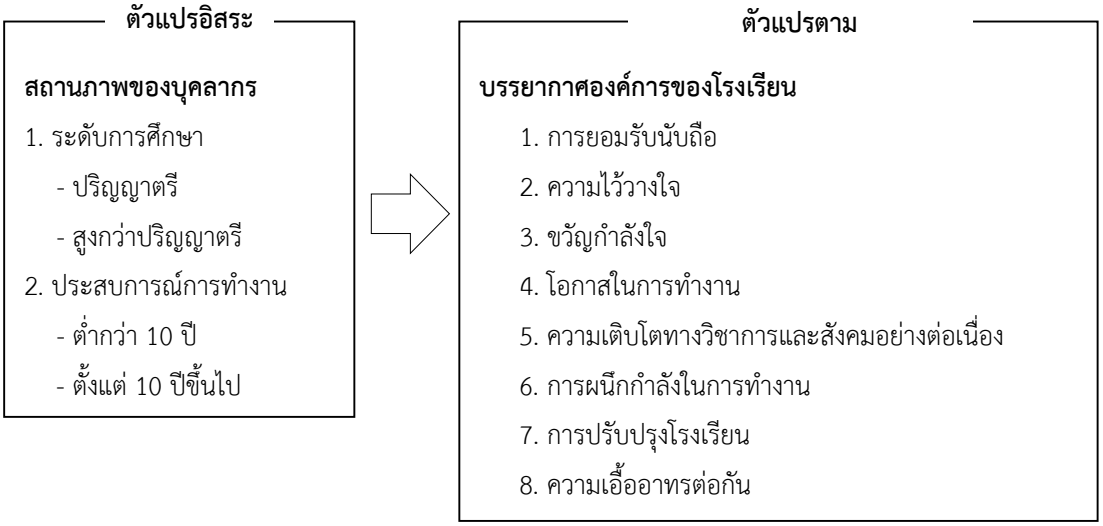
การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักการ/แนวคิด/ทฤษฎี เกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีสาระสำคัญคือกรอบแนวคิดของฟอกซ์ (Fox and others, 1973: 7) ซึ่งมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน ประกอบกับการศึกษานี้ได้ศึกษา สถานภาพของบุคลากร ผู้ศึกษาจึงได้นำหรือประยุกต์จากแนวความคิดดังกล่าวมาใช้และประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 169 คน ได้มาโดยการใช้ตารางของเครจซี่มอร์แกน (Krejcie&Morgan,1970) และวิธีสุ่ม อย่างง่าย (Simple Random Simpling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ชุดมี 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check-lists) สอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน	5 ข้อ
2. ด้านความไว้วางใจ	จำนวน	5 ข้อ
3. ด้านขวัญกำลังใจ	จำนวน	5 ข้อ
4. ด้านโอกาสในกรทำงาน	จำนวน	5 ข้อ
5. ด้านความเติมโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	จำนวน	5 ข้อ
6. ด้านผนึกกำลังในการทำงาน	จำนวน	5 ข้อ
7. ด้านการปรับปรุงโรงเรียน	จำนวน	5 ข้อ
8. ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน	จำนวน	5 ข้อ

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Kahn,1993) ดังนี้

5 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา มากที่สุด

4 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา มาก

3 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา ปานกลาง

2 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา น้อย

1 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้านิยาม ทฤฎีตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ 8 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ ขวัญกำลังใจ โอกาสในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การผนึกกำลังในการทำงาน การปรับปรุงโรงเรียน ความเอื้ออาทรต่อกัน

2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่างๆ รวมถึงนิยามมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale)5ระดับ และนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) ที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนไว้

4. ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ดีที่สุด

5. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถาม มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ตามวิธีการของครอนบาค โดยค่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของแบบสอบถามในงานวิจัยฉบับนี้มีค่าเท่ากับ 0.87

7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเชื่อมั่น(Reliability) จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ในสังกัดสำนักงานเขตบางนา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการส่งแบบสอบถามรูปแบบ google form พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู จำนวน 169 ฉบับ โดยกำหนดวัน เวลา ในการรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 15 วัน

3. รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 169 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานสภาพของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่รายข้อ และวิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบภาพ

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม เพื่อทราบระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยเปรียบเทียบความแตกต่าง ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Sample t-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

สูตรที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC : Item Objective Congruence)

2. หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่าโดยวิธีของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient)

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 46.75

2. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานครตามการประเมินของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความไว้วางใจ พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านขวัญกำลังใจ พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านโอกาสในการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการผนึกกำลังในการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านการผนึกกำลังในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านการปรับปรุงโรงเรียน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านการปรับปรุงโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ปรากฏผล ดังนี้

3.1 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ประเมินบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. การประเมินของครูผู้สอนที่มีต่อบรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยการประเมินของครูผู้สอนที่มีต่อบรรยากาศโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา ด้านขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับสูงสุด และต่ำสุดคือ ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง สรุปในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร มีความภาคภูมิใจในความเป็นครูผู้สอน ยอมรับความสามารถทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน และโรงเรียนให้ความสำคัญกับการให้ความร่วมมือของผู้ปกครองด้านการยอมรับนับถือ การสร้างความยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยด้านสังคมมนุษย์ในโรงเรียน มนุษย์ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ ความสามารถของตนเอง ซึ่งเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์นี้ มาสโลว์ (Abraha H. Maslow 1970: 55-56) อ้างถึงในพรทิพย์ ศุภวงศ์ (2556: 45) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้นที่เรียกว่า Maslow's need – hierarchy theory 1) ความต้องการด้านร่างกาย 2) ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง 3) ความต้องการด้านสังคม (social or bel) 4) ความต้องการยอมรับในสังคม 5) ความต้องการความสำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สุนิสา เนาวรัตน์ (2563 : 126) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการยอมรับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารยกย่องชมเชยความสำเร็งในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเสมอ ผู้บริหารยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานและส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรให้พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารและครูให้การยอมรับในความคิดที่แตกต่างของครูและบุคคลกรเสมอ ตามลำดับ

1.2 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจเรื่องความสนใจและความต้องการของครูผู้สอนในโรงเรียน ครูผู้สอนในโรงเรียนเป็นที่ปรึกษาที่ดีและมีความยุติธรรม และครูผู้สอนปฏิบัติตนเป็นผู้ที่น่าไว้วางใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของโกวิทย์ วรพิพัฒน์ (2553: 23) นักเรียนและโรงเรียนเข้าร่วมประกวดกิจกรรมด้านต่าง ๆ ทั้งระดับกลุ่มโรงเรียน อำเภอ จังหวัดและประเทศ แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของครูทุกคนมีส่วนช่วยให้โรงเรียนมีชื่อเสียง ครูมีความกระตือรือร้น และเอาใจใส่ต่อการพัฒนาตนเอง เกิดจากความไว้วางใจ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการแสวงหาวิธีการเรียนการสอนที่ดีอยู่เสมอ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จึงทำให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับกันทั้งชุมชน และเชื่อมโยงกับด้านความไว้วางใจจากผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานของตนเองเข้ามาเรียนในโรงเรียนแห่งนี้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สุนิสา เนาวรัตน์ (2563 : 126) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบ ว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านผู้บริหารให้ความไว้วางใจต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น หรือ รับฟังข้อแนะนำ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น หรือ รับฟังข้อแนะนำ เพื่อเป็นประ โยชน์ต่อองค์กร ตามลำดับ

1.3 ด้านขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ได้รับการจัดสวัสดิการและให้บริการด้านต่าง ๆ จากในโรงเรียนอย่างดียิ่ง ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชนพร้อมที่ปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียนไม่ให้เสียหาย และครูผู้สอนทุกคนชอบทำงานในโรงเรียนนี้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ เมธาพร เชื้อหอม (2559:6) จะเห็นได้บรรยากาศองค์การในโรงเรียน เป็นตัวแปร สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การจูงใจและความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์การบรรยากาศ องค์การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านความคิดริเริ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงานตลอดจนทัศนคติ ต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและส่งผลต่อปริมาณงานด้วย เพราะถ้าองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สุนิสา เนาวรัตน์ (2563 : 124) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบ ว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านขวัญกำลังใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านผู้บริหารให้ความไว้วางใจต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น หรือ รับฟังข้อแนะนำ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น หรือ รับฟังข้อแนะนำ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตามลำดับ

1.4 ด้านโอกาสในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้รับข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ ครูผู้สอนทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทุกครั้ง และผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทุกคน การทำงานไปสู่ความสำเร็จพร้อมกันคือเพื่อนช่วยเพื่อน ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบ และได้รับการสนับสนุนด้วยความเต็มจากใจผู้ใต้บังคับบัญชา และประสบการณ์ทำงานในด้านต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เช่น งานบริหารวิชาการถือเป็นภารกิจหลักและสำคัญที่สุดในงานทั้งหมด ซึ่งมีคณะครูเป็นผู้รับผิดชอบงานแต่ละงานอย่างชัดเจน ดังนั้นในการสั่งงานถ้ามีเรื่องหรือมีนโยบายเร่งด่วน ผู้บริหารมักจะมีหนังสือสั่งการ (หนังสือเวียน) หรือเรียกประชุมเฉพาะหัวหน้ากลุ่มงานหรือหมวดงาน ส่วนครูที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่รับนโยบายเร่งด่วนมาก็จะให้ทำหน้าที่ควบคุมดูแล หรือบางครั้งการแสดงความคิดเห็นยังไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ซึ่งอาจจะขัดกับระเบียบที่วางแผนไว้ล่วงหน้าแล้ว ทำให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นลดน้อยลงไปบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ วีระ เสาวโกมุท (2555: 26-28) ไว้ว่า ทุกคนไม่สามารถที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญ ๆ ได้ แต่ทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและรู้ว่าความคิดเห็นนั้นได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารโรงเรียนบ้างไม่มากก็น้อย ทำให้ตนเองรู้สึกว่าขาดโอกาสในการทำงานที่ดีได้สมบูรณ์แบบ สอดคล้องกับอุไรวรรณ บุญธรรมา และ ประหยัด ภูมิโคกรักษ์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การและมีส่วนร่วมในการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีความสุขและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียนโดยให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเองให้บุคลากรคนอื่นได้รับรู้เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ควรให้ความไว้วางใจบุคลากรในโรงเรียนโดยมอบหมายงาน ควรมอบอำนาจในบริหารจัดการ และการตัดสินใจให้ด้วยควรจัดให้มีกลุ่มงานสร้างขวัญกำลังใจ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ ควรปรับภูมิทัศน์ให้สะอาดปลอดภัยและน่าเรียน บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเสมือนเป็นญาติน้องกัน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การกระจายงานให้บุคลากรทุกคนและทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกอบอุ่น มีความสุขมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.5 ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นสนใจในสิ่งรอบตัวและทำกิจกรรมที่น่าสนใจนอกโรงเรียน ผู้ปกครองได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ และผู้บริหาร

สถานศึกษามีความก้าวหน้าและมีความใฝ่รู้แสวงหาแนวคิดใหม่อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ สุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บวร-นุชนรา รัตนศิรประภา (2562) จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ มีข้อค้นพบที่สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความเคารพนับถือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความไว้วางใจ ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ความเอาใจใส่ โอกาสในการมีส่วนร่วม การปรับปรุงสถานศึกษา และการมีขวัญกำลังใจสูงตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในการฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงานเงินเดือน ลักษณะงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล การนิเทศการได้รับการยอมรับ หน่วยงานและการจัดการ สภาพการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับ

3. บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.6 ด้านการผนึกกำลังในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ร่วมมือกันทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียน ความแตกต่างระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูผู้สอนไม่ทำให้เกิดความรู้สึกแตกแยก และครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียนรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ดังที่เสตียร์และพอทเตอร์ (Steer & Poter (1991 อ้างถึงใน ทัศนีย์ มานูเจริญ (2558: 13) กล่าวว่า นโยบายและแนวทางปฏิบัติของ ฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารที่พนักงานทำงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน มีการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามกำลังความสามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน สอดคล้องกับอุไรวรรณ บุญธรรมา และ ประหยัด ภูมิโคกรักษ์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การและมีส่วนร่วมในการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีความสุขและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.7 ด้านการปรับปรุงโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร กรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน โรงเรียนมีกระบวนการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและถือว่าเป็นเรื่องท้าทายมากกว่าเป็นอุปสรรค และโรงเรียนจะมีแผนการปฏิบัติการช่วยเหลือครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามพิศ ลวากร (2560) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำในการปรับปรุงสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับการปฏิบัติทักษะภาวะผู้นำในการปรับปรุงสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.34 , S.D.= 0.699) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับคือ ด้านการคิดเชิงระบบ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D.= 0.680) ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดและวางแผน ($\overline{X}$ = 4.37, S.D.= 0.674) ด้านการติดตามและประเมินผลของแผนการปรับปรุงสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.36, S.D.= 0.693) ด้านการแก้ปัญหาร่วมกันและการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\overline{X}$ =4.32, S.D.= 0.723) และด้านการเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ และการใช้ข้อมูล ($\overline{X}$ = 4.26,

S.D.= 0.728) เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านของทักษะภาวะผู้นำในการปรับปรุงสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ด้านการคิดเชิงระบบ คือ“รายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนได้สอดคล้องกับแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ($\overline{X}$= 4.44 , S.D.=0.659) ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดและวางแผนในการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการเรียนการสอน คือ “ประกันได้ว่าหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกัน” ($\overline{X}$ = 4.43 , S.D.=0.581) ด้านการใช้และติดตามแผนการปรับปรุงสถานศึกษา (แผนกลยุทธ์) คือ “ส่งเสริมการใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อแก้ไขแผนปรับปรุงสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง” ($\overline{X}$= 4.36, S.D.= 0.693) ด้านการส่งเสริมการแก้ปัญหาร่วมกันและสื่อสารกันอย่างเปิดเผย คือ “ให้เกียรติ ยกย่อง ชื่นชมและให้กำลังใจสมาชิกที่มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.46, S.D.= 0.666) และด้านการรวบรวมการวิเคราะห์และการใช้ข้อมูลคือ“ประเมินผลสมรรถภาพของครูพร้อมให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ($\overline{X}$= 4.36, S.D.= 0.743)

1.8 ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ครูผู้สอนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความเมตตากรุณา ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่การทำงานและติดตามผลงานของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ และครูผู้สอนทุกคนสามารถพึ่งพาและเชื่อถือคนในโรงเรียนได้ ดังที่ ลิทวิน และบูรเมอสเตอร์ (Litwin & Burmeister, 1992 อ้างถึงใน ศิรินันท์ แสงสิงห์ (2555: 25-26) กล่าวไว้ว่า องค์การที่ให้แรงกระตุ้น จูงใจโดยการกล่าวคำยกย่องชมเชยเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พึงพอใจ ตามความเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของบรรยากาศองค์การที่ดี ดังที่สฏายุ ธีรวณิชตระกูล (2559: 173) กล่าวว่า การให้รางวัลทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม และการลงโทษตามสถานการณ์ ช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าทำดีย่อมได้ดี แต่หากทำไม่ดีย่อม ไม่ได้รางวัลและถูกตักเตือน ครูจึงเกิดความรู้สึกยุติธรรมในองค์การจากเหตุผลดังกล่าวทำให้ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มบ้านฝ้าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา เนาวรัตน์ (2563 : 126) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบ ว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความเอื้ออาทร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพของครูและบุคลากรเสมอ และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองเสมอตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากการศึกษาพบว่า แบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตบางนา ควรส่งเสริมในด้านการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และครู ให้ความเอาใจใส่ต่อสถานภาพ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ของครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี เพื่อให้งานด้านวิชาการมีความเติบโตในสังคมอย่างต่อเนื่อง และมีบางประเด็นผู้วิจัยเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นที่ยอมรับของครูผู้สอน

2. ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นที่ปรึกษาที่ดีของคณะครู เข้าใจเรื่องความสนใจและความต้องการของครูผู้สอน

3. ด้านขวัญกำลังใจ ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการและให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนอย่างดียิ่งและสม่ำเสอ ดูแลเอาใจใส่ครูผู้สอนและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นอย่างดี

4. ด้านโอกาสในการทำงาน ครูผู้สอนทุกคนควรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ

6. ด้านการผนึกกำลังในการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน กำกับดูแลให้คำแนะนำและความช่วยเหลือกับบุคลกรในการทำงานเพิ่มขึ้น

7. ด้านการปรับปรุงโรงเรียน ครูผู้สอนควรให้การสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกับผู้บริหาร

8. ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแลเอาใจใส่คณะครูผู้สอนด้วยความจริงใจ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศในโรงเรียน โดยมีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจจะทำให้ได้ข้อค้นพบอื่น ๆ ที่มีความละเอียดลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาบรรยากาศในโรงเรียนตามการประเมินของผู้บริหารที่มีต่อครูผู้สอน

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับความสามารถทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน

4. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำในการแสวงหาวิธีการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม

เอกสารอ้างอิง

งามพิศ ลวากร (2560) **การศึกษาทักษะภาวะผู้นำในการปรับปรุงสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร**

สุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บวร-นุชนรา รัตนศิรประภา (2562) **การศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร** วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562) คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุนิสา เนาวรัตน์ (2563) **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุไรวรรณ บุญธรรมา และ ประหยัด ภูมิโคกรักษ์ (2559) **การศึกษาแนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพัน ต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.** วารสารราชพฤกษ์ ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2559) 87-94

Litwin, George H., and Robert A. Stranger. (1967). **Motivation and Organization Climate. Boston** : Divison of Research ,Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Maslow, Abraham H. (1970). **Motivation and Personality.** New York: Harper and Row.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCH00L ADMINISTRATORS UNDER NONTHABURI MUNICIPALITY EDUCATIONAL OFFICE

สุวรรณี ไวยากรณ์
SUWANNEE WAIYAKORN
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Faculty of Education, Bangkokthonburi University
Email:6533100269@bkkthon.ac.th เบอร์ 086-2746150

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ตามมุมมองของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน จำนวน 118 คน ใช้การสุ่มแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี ตามมุมมองของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี

ABSTRACT

This research objects were: (1) to study the transformational leadership of school administrators under Nonthaburi Municipal Educational Office; and (2) to compare transformational leadership of school administrators under Nonthaburi Municipal Educational Office, teacher perception, classified by educational level, and work experiences.

This research was a survey research. The sample group used in this research were teachers in educational under Nonthaburi Municipality Educational Office The sample size was determined table, by Krejci and Morgan’s table was determined totaling 118 teachers, and btained by stratified random sampling method. The research has 4 steps included: (1) studying related documents and research; (2)

creating research instrument; (3) collecting data; and (4) analyzing the data. The instrument used for data collection was a five-point scale questionare. Statistics used to collect data include frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results showed that: (1) Transformational leadership of school administrators under Nonthaburi Municipality Educational Office, overall was at a high level; and (2) compareison transformational leadership of school administrators under Nonthaburi Municipality Educational Office teacher perception, classified by educational level and work experience were overall not different.

Keywords: Transformational Leadership, school Administrators, Nonthaburi Educational Office

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาคน ให้สามารถดำรงวิถีชีวิตและอยู่ร่วมกันในสังคมของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดข้นรอบด้าน ซึ่งสถานศึกษาโดยการนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพทั้งด้านความรู้ ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในสภาพจริง เป็นการสร้างสรรค์การบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยรวมให้ดีขึ้น โดยเฉพาะในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ผู้บริหารอาจนำมาช่วยในการจัดการศึกษา ติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกันของโลกาภิวัตรที่ไม่มีขอบเขตจำกัด เผชิญต่อกระแสของความเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน อาทิ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ มีการแข่งขันทั้งในภาครัฐ เอกชน และสร้างข้อได้เปรียบให้แก่สถานศึกษา สะท้อนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผลและมีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมณ์,2561: 11)

สถานศึกษาโดยการนำของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการบริหารและสร้างข้อได้เปรียบของการพัฒนาคุณภาพสามารถดำรงชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้เหมาะสม สะท้อนให้เห็นได้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงช่วยให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงต้องตระหนักรู้ พัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ สามารถปรับตัวให้ก้าวทันต่อสถานการ์ที่เกิดขึ้น สามารถเผชิญสถานการ์ที่เกิดขึ้นด้วยความมั่นคง เข้มแข็งซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาด้านอื่นๆเป็นไปได้ไม่ยากเกินไป ภาวะผู้นะของผู้บริหารย่อมสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาหลักสูตร การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลที่มีความหลากหลาย รวมทั้งกิจกรรมเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยมีชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ย่อมประจักษ์ให้เห็นถึงความเข้มแข็งของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น (ไชยา ภาวะบุตร,2560: 4)

จากปัญหาที่ผู้เรียน ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนต้องทบทวน ค้นหาสาเหตุของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน อาทิ (PBSออนไลน์ 31 พ.ค. 2566) ในสถานการณ์จากสาเหตุการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ ทำให้สถานศึกษาไม่มีความพร้อมหรือไม่สามารถประยุกต์ ใช้วัสดุ อุปกรณ์ในท้องถิ่นในไปใช้ในการจัดการศึกษาในขณะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบท และข้อมูลเทอม 2/2565 ของกระทรวงศึกษาธิการ นักเรียนออกกลางคัน 52,808 คน จากวิวัฒนาการของโลกออนไลน์ มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ที่นำวิธีการเรียนการสอนผ่านรูปแบบออนไลน์มาสอนเด็กนักเรียนไม่ชอบรูปแบบการศึกษาแบบเดิม และเลือกที่จะออกจากระบบการศึกษากลางคัน เพราะเชื่อว่า การเรียนรู้เรียนที่ไหนก็ได้ ขณะเดียวกันกระแสการไม่เรียน ไม่ทำงาน กำลังเป็นเทรนของคนรุ่นใหม่ อายุระหว่าง 15 – 23 ปี โดยมีจำนวน สูงขึ้น 1.3 ล้านคน และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นต่อเนื่อง และมีปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติดและปัญหาท้องก่อนวัยที่สมควร หรือไม่พร้อม ทำให้เด็กหลุด

จากระบบการศึกษา ปี 2565 สูงถึงกว่า 100,000 คน จากเดิมที่เคยพบว่า 90,000 คน สาเหตุที่พบ คือ เด็กไม่ชอบระบบการเรียน และมีคำถามทำไมต้องเรียน 5 วันต่อสัปดาห์ ทำไมต้องเรียนในห้องสี่เหลี่ยม ทำไมต้องเรียนรูปแบบเดิม เอาครูมาสอนผม ทำให้ผมไม่เชื่อมั่นในการสอนของครู ครูจากกูเกิลเก่งกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ว่าเด็กเปลี่ยนไป**และ**กระทรวงศึกษาพยายามแก้ปัญหาเด็กหลุดจากระบบการศึกษา ด้วยโครงการ "พาน้องกลับมาเรียน" แต่เมื่อเด็กกลับมาเรียนได้ไม่นาน ก็ออกจากระบบการศึกษาเหมือนเดิมปัจจัย คือ ความยากจน ปัญหาปากท้อง เด็กอายุ 14 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เลือกที่จะออกจากระบบการศึกษา มาทำงานตั้งแต่อายุยังน้อย โดยงานออนไลน์ หรือ การเป็นยูทูปเบอร์ เป็นสายอาชีพ ที่เด็กเหล่านี้ให้ความสนใจจำนวนมาก เพราะรายได้สูงการสร้างครูในชุมชน จึงเป็นอีกแนวทางที่คาดว่า จะทำให้การศึกษาไปถึงตัวเด็ก จึงเกิดโครงการจ้างข้าราชการเกษียณอายุ สอนหนังสือให้แก่เด็กๆ ในชุมชน ก่อนที่จะดึงเด็กที่หลุดจากระบบการศึกษา กลับคืนสู่ระบบการศึกษา**ปรับรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน**เป็นการป้องกันไม่ให้เด็กหลุดจากระบบการศึกษา ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มองว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนวิธีคิด โดยเพิ่มรูปแบบการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายมากกว่าเดิม และเหมาะสมกับความต้องการของเด็กละคน พร้อมสนับสนุนวิธีการเรียนรูปแบบ Home School ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ ของกรุงเทพมหานครมีการเรียนรูปแบบนี้ กว่า 1,600 คน สิ่งที่ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนวิธีสอน อาจให้เด็กไปศึกษาด้วยตัวเอง ศึกษาจากการปฏิบัติ การทำงานแล้วนำประสบการณ์มาเทียบโอนเป็นหน่วยกิต

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาพฤติกรรมการบริหารการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และสู่มาตรฐานสากลในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี ตามมุมมองของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย นักวิชาการด้านการศึกษา
กู๊ด (Good,1973: 14), จรุณี เก้าเอี้ยน (2557: 3), เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560: 8-9), นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557: 4), บรรจบ บุญจันทร์ (2556: 38), ปรัชญา สุวรรณมณี (2559: 14), วริศรา บุญธรรม (2560: 9),
(Hoy and Miskel,2001: 170), Campbell, S. & Samiec,E (2005: 121), Sergiovanni, T.J., & Austin. D.S.(1987: 260), โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ขององค์ประกอบ คือ ได้แก่ 1) กล้าท้าทายต่อกระบวนการ (Challenge the Process) 2) สร้างแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspire a Shared Vision) 3) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Enable Others to Act) 4) เป็นต้นแบบนาทาง (Model the Way) และ 5) สร้างขวัญและกำลังใจ (Encourage the Heart)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้เป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 6 โรงเรียน จำนวน 163 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ เป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ปีการศึกษา 2566 โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970) จำนวน 118 คน และการสุ่มแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เปรียบเทียบสัดส่วนประชากรแต่ละโรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท(Likert Rating scale)

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

2. สร้างแบบสอบถามและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเสนอต่อผู้ทรง คุณวุฒิทางด้านการศึกษาจำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC (Item–Objective Congruence Index) อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของ Cronbach โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient alpha) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอมถามให้สมบูรณ์เพื่อนำไปการเก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี ในการเก็บข้อมูล

2. จัดแบบสอบถาม จำนวน 118 ฉบับ ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและได้รับคืน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

3. ผู้วิจัยทำการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางด้านสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์ทุกข้อตามกำหนดไว้ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูล สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย หรือมัชฌิมเลขคณิต (Mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Divition = S.D.)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ความถี่ (Frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) เฉลี่ย (Mean) 4) เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 5) ค่า t-test Independent

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี โดยภาพรวม (n = 118)

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.40	0.52	มาก
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.38	0.58	มาก
3.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.39	0.57	มาก
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.56	มาก
	รวม	4.39	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.39, S.D.=0.52) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.52, S.D.=0.56) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$=4.39, S.D.=0.57) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$=4.38, S.D.=0.58)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี ตามมุมมองของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา (t-test) (n = 118)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (73 คน)		ปริญญาโทขึ้นไป (45 คน)		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.44	0.44	4.34	0.62	1.07	.286
2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.48	0.45	4.25	0.74	2.11*	.037
3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.49	0.44	4.22	0.71	2.53*	.013
4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.45	0.49	4.35	0.65	1.05	.295
รวม	**4.47**	**0.40**	**4.49**	**0.66**	**1.83**	**.069**

*นัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเปรียบเทียบครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมุมมอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษารายด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เปรียบเทียบครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมุมมอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (t-test)

(n = 118)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน				t	Sig
	น้อยกว่า 10 ปี (48 คน)		มากกว่า 10 ปี (70 คน)			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.46	0.39	4.36	0.59	1.03	.303
2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.43	0.44	4.36	0.67	.666	.507
3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.47	0.47	4.34	0.63	.335	.184
4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.41	0.48	4.41	0.61	.037	.970
รวม	**4.44**	**0.39**	**4.37**	**0.59**	**.749**	**.422**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พบว่า การเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีมุมมอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ไม่แตกต่าง

สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ตามมุมมองของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่าง และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่าง

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีการกระตุ้นทางปัญญา และสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคคลกร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรอนงค์ แดงนุ้ย (2561: 40-69) ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา อีกทั้ง เกล้ารจิกา ถวัลย์เสรี (2559) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แรงบันดาลใจ และกระตุ้นทางซึ่งคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ จิราพร สามัญ(2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีการกระตุ้นทางปัญญา และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก มีการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นทางปัญญา ซึ่ง นิษา นพรัตน์ (2559: 42-57) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนจันทร์ทองเอี่ยม สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ Savita (2017: 34-43) ได้ศึกษาเรื่อง ความ ท้าทายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยังขาดการเสริมสร้างพลังให้บุคลากร ขาดเทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำในการแก้ปัญหาและพัฒนางานโดยผู้บริหารให้การอบรมอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรสามารถทำงานข้ามฝ่ายและข้ามหน้าที่ได้และหมุนเวียนหน้าที่กัน เป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร และแก้ปัญหาการบริหารงาน และ Prestiadi et al ศึกษา บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการศึกษา ยุค 4.0 พบว่า ในยุค 4.0 มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หรือ นวัตกรรมพลิกโฉม ซึ่งครอบคลุมไปทุกภาคส่วน รวมถึงด้านการศึกษา ซึ่งต้องพัฒนาศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นภารกิจที่ท้าทาย โดยจะถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน และใช้ศักยภาพของตรงเองให้เต็มที่ โดยผู้นำจะกระตุ้น อำนวยความสะดวก ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น และใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี ตามมุมมองของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมุมมอง ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไม่แตกต่าง และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีมุมมอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่าง เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคน เอาใจใส่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองสม่ำเสมอและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีการชื่น ยกย่องเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ เป็นการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ซึ่งบุคลากรนำความรู้จากความคิดสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับธัญญามาศ แดงสีดา. (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการพัฒนาระบบโรงเรียนให้มากขึ้น

2 นำผลการวิจัยไปพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. ควรมีเสริมแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นกับการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนให้แก่บุคลากรทุกคน ตระหนักและคุณเห็นค่าในตนเองและผู้อื่นอย่างทั่วถึง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550).*คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*.นครปฐม:สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ (2564) *“ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการงบประมาณ พ.ศ.2566.”*

กนกรักษ์ สุทธิอานวยกูลม (2565) *ภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม* วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศิลปากร,

กิติศักดิ์ ปัญโญ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต3.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการ ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

กัลยา นามสงวน. (2557). *พฤติกรรมของผู้นำการรับรู้เจตคติของผู้ร่วมงาน และบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบและประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

พนิดา อินทรเหมือน.(2564) *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. วิทยานิพนธ์, การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

พิศมัย หลงเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์, การศึกษามหาบัณฑิต,การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ และคณะ. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,*วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์.

Andrew j. DuBrin, (1989) *Leadership:Research Fidings Practice,and Skill* (Houghthon:Mifflin Company),198

Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio. (1994) *Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership,* (California: Sage Publication), 2. 72.

Burnard M. Bass, (1985) *Leadership and performance Beyond expectations* (New York: Free Press), 123-125.

Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders strategies for taking charge*. New York: Harper & Row. The Health Care Supervisor 5, 1 (January 15,) 27-34.