



วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Journal of Educational Administration, Silpakorn University

2023



ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2566)

Vol. 14 No. 2 (July – December 2023)

ISSN (Print) 1906 - 8255

ISSN (Online) 2697 - 4541



วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Journal of Educational Administration, Silpakorn University

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2566) Vol. 14 No. 2 (July – December 2023)

แบบตีพิมพ์ (Print) ISSN 1906 - 8255

รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Online) ISSN 2697 - 4541

ผู้จัดพิมพ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.กาญจนา คุณารักษ์
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ
ศาสตราจารย์ ดร.ธำปนา บุญหล้า (สมาคมการค้านักธุรกิจสากล)
ศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย (มหาวิทยาลัยศิลปากร)
ศาสตราจารย์ ดร. พรศักดิ์ ศรีอมรศักดิ์ (มหาวิทยาลัยศิลปากร)
รองศาสตราจารย์ ดร. ประกอบ คุณารักษ์ (มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย)
รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (มหาวิทยาลัยคริสเตียน)
รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี)
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)
รองศาสตราจารย์ ดร.พัฒนา แสงวงศ์ดี (มหาวิทยาลัยปทุมธานี)
รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญศรี (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี)
รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม (มหาวิทยาลัยศิลปากร)
รองศาสตราจารย์ ดร.นวลฉวี ประเสริฐสุข (มหาวิทยาลัยศิลปากร)
รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มะน้อย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)
รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ (มหาวิทยาลัยศิลปากร)
รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว (มหาวิทยาลัยศิลปากร)
รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (มหาวิทยาลัยศิลปากร)
รองศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา (มหาวิทยาลัยศิลปากร)
รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ (มหาวิทยาลัยศิลปากร)

	รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ (มหาวิทยาลัยศิลปากร)
	รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ไทมา (มหาวิทยาลัยศรีปทุม)
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเข้ว่า (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร)
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง)
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คันสนีย์ จะสุวรรณ์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา)
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร (มหาวิทยาลัยศิลปากร)
	อาจารย์ ดร.ศักดา สถาพรวงษา (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์)
	อาจารย์ ดร.ปฐมพร อินทรากูร ณ อยุธยา (มหาวิทยาลัยธนบุรี)
	อาจารย์ ดร.สงบ อินทรมณี (สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์)
	อาจารย์ ดร.วิมล จันท์แก้ว (สถาบันรัชต์ภาคย์)
วัตถุประสงค์	1. เพื่อเป็นสื่อกลางแสดงความคิดเห็นเชิงวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ และนักศึกษาทั้งในและนอกสถาบัน 2. เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ และนักศึกษา สาขาวิชาการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
กำหนดเผยแพร่	ปีละ 2 ฉบับ (มกราคม – มิถุนายน และ กรกฎาคม – ธันวาคม)
ข้อมูลการติดต่อ	บรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000 โทรศัพท์/โทรสาร 093-9793455 จังหวัดนครปฐม

บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้เป็นฉบับปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2566) วารสารฉบับนี้ยังคงมีบทความวิจัยที่เข้มข้น และน่าสนใจหลายเรื่องที่คุณผู้สนใจส่งเข้ามาเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและมีบทความที่ผ่านการคัดเลือกให้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ จำนวน 6 เรื่อง บทความวิจัยภายในมหาวิทยาลัยจำนวน 5 เรื่อง และบทความวิชาการจากภายนอกมหาวิทยาลัยจำนวน 1 เรื่อง

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้สนับสนุนทุกท่านที่ให้ความไว้วางใจส่งบทความวิจัยมาตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่สละเวลาในการพิจารณาต้นฉบับ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านและวงวิชาชีพด้านการบริหารการศึกษาของประเทศต่อไป


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ)
บรรณาธิการ

สารบัญ (Content)

หน้า

บทความวิจัย (Research Articles)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน 1

อารี คลำทอง และศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์

ADMINISTRATIVE SKILLS OF WATTAKRAMEN SCHOOL ADMINISTRATORS

AREE KLAMTHONG and SAKDIPAN TONWIMONRAT

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก
ประชาชนุทิศ 16

พงศกร แว่นแก้ว และมัทนา วังถนอมศักดิ์

GUIDELINES FOR ENHANCING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN
ANUBANWATLUKKAEPACHACHANUTIS SCHOOL

PHONGSAKORN WAENKAEW and MATTANA WANGTHANOMSAK

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม 27

ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์ และนพดล เจนอักษร

PERSONNEL MANAGEMENT OF WATHUAICHORAKHE WITTHAYAKHOM SCHOOL

NARONGWIT SAKTIPPAYARAT and NOPADOL CHENAKSARA

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 42

กัญญาณัฐ ตรีผลพันธุ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์

ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION OF WAT BORNUMJUED SCHOOL UNDER
NAKORNPATTHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

KANYANAT TREEPONPUN and PRASERT INTARAK

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) 55

ทิวตล์ เทียนศิริ และมัทนา วังถนอมศักดิ์

THE DEVELOPMENT GUIDELINES OF TEACHER COMPETENCIES IN WAT
PHRONGMADUA (SRIWITTAYAKORN) SCHOOL

TIWAT TIANISIRI and MATTANA WANGTHANOMSAK

บทความวิชาการ (Academic Articles)

กระบวนการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 70

ก๊ชาวษญั ยางงาม, สุมลตร สุลวรวณ, อรอุษา ปุณยปุรณะ, ทศตรลน วรรวณเกตุศรล
และพัชรากา ตันตลชูเวช

INTERNAL SUPERVISION PROCESS TO ENHANCE EDUCATIONAL QUALITY

PHEECHAWICH YANGNGAM, SUMIT SUWAN, ORNUSA PHUNNAPURANA,
TUSSATRIN WANNAKETSIRI and PATCHARAPA TANTICHUWET

รายช่อผู้ทรงคุณวุฒลพลจารณาทความ (Peer Review)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน

ADMINISTRATIVE SKILLS OF WATTAKRAMEN SCHOOL ADMINISTRATORS

อารี คลำทอง¹

AREE KLAMTHONG

ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์²

SAKDIPAN TONWIMONRAT

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน และ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ตามแนวคิดของเดรกและโรว์ ประกอบด้วย ทักษะด้านความรู้ ความคิด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน และทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับ
2. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน มีดังนี้ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารต้องมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีรูปแบบวิธีความคิดที่หลากหลายนำมาปรับใช้วางแผน กำหนดทิศทางและแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม 2) ทักษะด้านเทคนิค ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการบริหาร การจัดการทรัพยากรได้เพียงพอ ใช้เทคนิคที่หลากหลาย เหมาะสมกับบริบทขององค์กร 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจพื้นฐานของการศึกษา เรียนรู้ ทักษะและกระบวนการจัดการศึกษา ใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 4) ทักษะด้านมนุษย ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานกับผู้อื่น มีการประสานสัมพันธ์ วางงานได้ตรงกับความต้องการ เข้าใจในบริบทของการทำงานของแต่ละบุคคล และนำสิ่งที่แตกต่างมาปรับเข้าหากัน 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารเข้ารับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอในรูปแบบต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ภาพรวมของ

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สถานศึกษา มีนโยบายพัฒนาสถานศึกษาอย่างมองการณ์ไกล วางแผนตามเป้าหมายของนโยบายต่าง ๆ อย่างเหมาะสม จัดระบบงานของสถานศึกษาให้สัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : ทักษะการบริหารของผู้บริหาร

Abstract

The purposes of this study were 1) to identify the managerial skills of administrators in Wattakramen School and 2) to identify approaches for developing the managerial skills of administrators in Wattakramen School. The study population consisted of thirty participants: school administrators, teachers, and four other officers. The study instrument was a questionnaire on the managerial skills of Wattakramen School administrators based on the concepts of cognitive skills, technical skills, educational and instructional skills, human skills, and conceptual skills, presented by Drake and Roe. Statistics employed in the data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The study's findings revealed that

1. The managerial skills of administrators in Wattakramen School were overall at a high level, sorted by the arithmetic mean from descending as follows: human skills, conceptual skills, cognitive skills, educational and instructional skills, and technical skills.

2. Approaches of the managerial skills of Wattakramen School administrators were as follows: 1) Cognitive skills, administrators have constantly learned new things., and always apply other methods of thinking to planning. 2) Technical skills, administrators should adequately have a good comprehension of tool and resource management techniques. 3) Educational and instructional skills, administrators should understand the fundamentals of education, and acquire current educational, instructional, and technological skills and procedures that are relevant to the current situation. 4) Human skills, administrators should be able to develop relationships with coworkers, coordinate, and assign tasks in accordance with their responsibilities and integrating various elements 5) Conceptual skills, administrators have always been involved in self-development in various format, analyze the overall school appearance, be foresightful in creating educational institutions' plans with the proper context and organize the work system at the school to be efficient.

Keyword : ADMINISTRATIVE SKILLS OF ADMINISTRATORS

บทนำ (Introduction)

การบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยทฤษฎี และหลักการเป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานโดยมีระบบขั้นตอนและการวางแผนที่มุ่งไปสู่เป้าหมายนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องศึกษาและทำความเข้าใจ เนื่องจากองค์การเป็นระบบของกลุ่มคนหมู่มากที่ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบและข้อบังคับ อันจะนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพในองค์การ ทั้งนี้ต้องมีความรู้ในศาสตร์ด้านการบริหารจัดการองค์การและต้องเข้าใจในบริบทของโรงเรียนนั้น ๆ เพื่อการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดมั่นในทฤษฎี และหลักการที่ถูกต้อง และถือเป็นนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติต่อไป (ธีรศักดิ์ อุปรมย์ อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ, 2563: 28-29)

การดำเนินงานในหน่วยงานผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์การ คือ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การนั้น ๆ ที่จะนำองค์การที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและอิทธิพลสูงสุดต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานการศึกษา ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องมีศักยภาพและทักษะในการจัดการงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารมีความสำคัญมากกับการบริหารจัดการข้อมูลทุกอย่างของโรงเรียนเพื่อเตรียมพร้อมในการใช้งานกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ด้วยเหตุนี้การบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความชำนาญและความสามารถ เพราะการปฏิบัติงานใด ๆ หากคาดหวังจะให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีความชำนาญ มีทักษะในการบริหารงาน ซึ่งเลทวูดและมอนต์โกเมรี (Leithwood and Montgomery, 1986: 25) ได้ศึกษาพบว่า ทักษะในการบริหารส่งผลทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ (Objective)

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน โดยใช้ทักษะการบริหาร ตามแนวคิดของเดรกและโรว์ (Drake and Roe) ซึ่งประกอบด้วยทักษะการบริหาร 5 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) 2) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (educational and instruction skills) 4) ทักษะด้านมนุษย (human skills) 5) ทักษะด้านมโนทัศน์ (conceptual skills) ดังแผนภูมิที่ 1

ทักษะการบริหาร
1. ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) 2. ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) 3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (educational and instruction skills) 4. ทักษะด้านมนุษย (human skills) 5. ทักษะด้านมโนทัศน์ (conceptual skills)

แผนภูมิที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Thelbert L. Drake and William H. Roe, **The Principalsip**, 3rd ed. (New York: Macmillan, 1986), 30.

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 30 คน ไม่รวมผู้วิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ตามแนวคิดของเดรกและโรว์ (Drake and Roe) ประกอบด้วย

2.1 ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญในการใช้ความรู้ ความคิด เพื่อพัฒนาและยกระดับให้สูงขึ้น ตลอดจนการเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ความรู้ในทางที่มีความหมายและสร้างสรรค์

2.2 ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) หมายถึง การมีความรู้ที่เชี่ยวชาญ และมีความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือ และเทคนิควิธีการในการทำกิจกรรม

2.3 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (educational and instruction skills) หมายถึง ความเป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอน และเป็นนักวิชาการที่ดีในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 ทักษะด้านมนุษย์ (human skills) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างความร่วมมือของทีมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.5 ทักษะด้านมนิทัศน์ (conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการประสานงานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สามารถมองเห็นองค์รวมในภาพรวม เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่าง ๆ ในองค์กรได้อย่างชัดเจน รวมทั้งเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ตนสังกัดกับหน่วยงานอื่น ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ตามแนวคิดของเดรกและโรว์ (Drake and Roe) แบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะคำถามเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967: 90-95)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open - ended questionnaire) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ตามแนวคิดของเดรกและโรว์ (Drake and Roe) ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) 2) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (educational and instructional skills) 4) ทักษะด้านมนุษย์ (human skills) และ 5) ทักษะด้านมนิทัศน์ (conceptual skills)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของปณิดา ใจดี (2562) ซึ่งได้ทำงานวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500)” การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มาประยุกต์ใช้ ซึ่งหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9701

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน สถิติที่ใช้คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1983: 190)

3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย (Results)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน

การวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน โดยวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 4) ทักษะด้านมนุษย และ 5) ทักษะด้านมโนทัศน์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ) โดยนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังรายละเอียดตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน โดยภาพรวม

(N=30)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน	μ	σ	ระดับ
1. ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.35	0.63	มาก
2. ทักษะด้านเทคนิค	4.27	0.65	มาก
3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.32	0.66	มาก
4. ทักษะด้านมนุษย	4.50	0.56	มากที่สุด
5. ทักษะด้านมโนทัศน์	4.40	0.58	มาก
รวม	4.37	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอนอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านมนุษย ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.56$) ทักษะด้านมโนทัศน์ ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.58$) ทักษะด้านความรู้ความคิด

($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.63$) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.66$) และทักษะด้านเทคนิค ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.56 – 0.66 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน

แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ดังนี้

1. ทักษะด้านความรู้ความคิด

ผู้บริหารควรมีการศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีรูปแบบวิธีคิดที่หลากหลาย นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาหาความรู้มาประยุกต์ พัฒนา สร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ พัฒนาเครื่องมือ นวัตกรรม เพื่อให้เกิดผลกับการบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการรับรู้ข่าวสาร แนวทางและทิศทางของนโยบายทางด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำมาปรับใช้ วางแผน กำหนดทิศทางและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

2. ทักษะด้านเทคนิค

ผู้บริหารควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการบริหาร การจัดการจัดเครื่องมือและทรัพยากรได้เพียงพอ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบการบริหารและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จัดระบบงานของสถานศึกษาให้สัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาครูและบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ใช้เทคนิคที่หลากหลาย ถูกต้อง เหมาะสมกับบริบทหรือสภาพปัญหาขององค์กร ใช้เทคนิคในการมอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถและความชำนาญของครู ประยุกต์ใช้เทคนิคเพื่อลดเวลาการทำงาน จัดสรรเครื่องมือมาช่วยในการแก้ปัญหา และนำวิธีการมาช่วยแก้ไขปัญหานั้นๆ

3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

ผู้บริหารจะต้องเข้าใจพื้นฐานของการศึกษา เรียนรู้ทักษะและกระบวนการจัดการศึกษาและการสอนที่ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ถ่ายทอดความรู้ให้กับคณะครูโดยใช้เทคนิคที่หลากหลายและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเป็นนักวิชาการ ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ครูโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสมอ เพื่อนำไปใช้พัฒนาต่อยอด วางแผน ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ต่อยอดในสิ่งที่ดีแล้วให้ประสบความสำเร็จ เป็นที่ปรึกษาที่ดี รับฟังปัญหาการจัดการเรียนการสอนจากครู เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนแก้ไขนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา

4. ทักษะด้านมนุษย

ผู้บริหารควรมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานกับผู้อื่น มี Soft Power ที่ใช้พลังความร่วมมือโดยไม่ใช้การบังคับให้ทำตาม แต่เป็นความร่วมมือของครู ผู้ปกครอง ชุมชน

ทุกภาคส่วน มาร่วมด้วยช่วยกัน มีการประสานสัมพันธ์ เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน วางงานได้ตรงกับความรับผิดชอบ จัดแบ่งหน้าที่ตามความสามารถและความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสนใจ ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก และเข้าใจในบริบทของการทำงาน มีความเป็นกันเอง สนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีการเสริมแรงทั้งทางบวก และทางลบในการทำงานของครู และต้องเข้าถึง บริบทของคณะครูแต่ละคน ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน

5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เข้ารับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน มีการวิเคราะห์ภาพรวมของสถานศึกษา สำรวจปัญหาหรือความต้องการภายใน สถานศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาให้ชัดเจน แล้ววางแผนแก้ปัญหาได้ตรงจุดตรงประเด็น วางนโยบายพัฒนา สถานศึกษาอย่างมองการณ์ไกล วางแผนตามเป้าหมายของนโยบายต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการประสานข้อมูล ทั้งหมดที่มีอยู่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างไม่ขัดแย้ง แล้วนำมาสร้างเป็นความคิดรวบยอดหรือกรอบ ความคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา และป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตและนำสิ่งที่แตกต่าง มาปรับเข้าหากัน โดยอาจจะหาแนวทางจากสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มาปรับใช้ในองค์กร

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ผู้วิจัยได้นำไปสู่ การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. จากการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ไม่สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้ระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ให้ความ ช่วยเหลือครูในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง โดยสร้างเวทีและให้โอกาสครูในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น และร่วมการตัดสินใจการทำงานในโรงเรียน อีกทั้งยังสร้างความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการ ปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงานมีการ บริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อบังคับเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย ของปณิดา ใจดี (2562) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารยุคใหม่จะให้ความสำคัญกับการคิดเชิงระบบที่นำไปสู่การทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการบริหารงานอย่างยิ่งและเป็นผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถระดมความคิดเห็น จากบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดหรือวางแผนทางโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ทักษะการ บริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน จึงได้สะท้อนการทำงานในด้านการประสานงานได้เห็นได้ชัดและมี ประสิทธิภาพ โดยจะเห็นได้ว่าการประชุมครูทุกเดือนเพื่อแจ้งเรื่องราวข่าวสาร กิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนอีก ทั้งมีนโยบายที่สนับสนุนให้ครูได้รู้จักใช้ความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในการทำงานตามความถนัดและ ศักยภาพ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการส่งครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าร่วมอบรมสัมมนาตามสถาบัน ต่าง ๆ เพื่อให้ได้พัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ในการบริหารงานจึงได้มีการจัดการ

ประชุมวางแผน ใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อบ่มงู่เป้าหมายของสถานศึกษาอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ เหมะสมาน (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งการดำเนินงานต้องประกอบด้วย การวางแผน การจัดรูปร่างระบบกำลังคน การจูงใจ และการควบคุมการดำเนินงานของบุคคลภายในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะ วิธีการ ปัจจัยหรือทรัพยากรเป็นวัตถุดิบสำหรับการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีเทคนิคในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว มีการเปิดใจกว้าง มุมมอง โลกทัศน์ใหม่ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและนำมาบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังมีความเคารพในความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงานมีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร เหล่าทรัพย์เจริญ (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับความเป็นองค์การนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยผู้บริหารมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างกระบวนการสื่อสารในองค์กรที่ครอบคลุม จัดวางโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่มีความสำคัญและร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรที่เป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนิน

ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.37, \sigma = 0.62$) เมื่อเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานอันดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน และทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับ ทั้งนี้ ทักษะด้านมนุษย พบว่า มีผลการวิจัยอยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และสามารถร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ตลอดถึงการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการจัดตั้งกลุ่มไลน์ การประชุมครูในโรงเรียนอยู่เสมอ และให้โอกาสกับครูในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ผู้บริหารเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม การปรึกษาหารือ การให้เกียรติเพื่อนครู และรู้จักยกย่องชมเชยครูในโรงเรียน โดยมีแนวทางเน้นการอยู่ร่วมกันและปฏิบัติงานแบบเพื่อนร่วมอาชีพ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ รู้และเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลนำมาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาและป็นนักประสานประโยชน์ในการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหา การร่วมมือกัน พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการบริหาร การศึกษาของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ สงรัมย์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

การยอมรับในความสามารถของบุคลากรรวมถึงการยกย่องให้เกียรติกันในฐานะของคนที่อยู่ในสายงานหรือเพื่อนร่วมอาชีพ ควรมีการประชุมสร้างความเข้าใจ และกำหนดมาตรการให้ผู้บริหารสถานศึกษานำกฎระเบียบมาใช้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับงานด้านการเงิน งานพัสดุ ครุภัณฑ์ งานด้านงบประมาณ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งใช้หลักกัลยาณมิตรในการนิเทศติดตามงานในสถานศึกษา ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานและองค์กรอื่น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ โมสทาฟา ฮาบีบ ฟาร์ซัด และนาฮิด (Mostafa, Habib, Farzard and Nahid, 2012: 388-394) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดลำดับความสำคัญของทักษะการบริหารจากทฤษฎีของแคทซ์ (Katz) ผู้บริหารควรมีความมีวินัย การมีความคิดสร้างสรรค์ และการวางแผน ทักษะด้านมนุษยของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ การมีอารมณ์ดี การมีทักษะการสื่อสาร และการมีความเป็นผู้นำในที่ประชุม ในแต่ละหัวข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานกับผู้อื่น มีการประสานสัมพันธ์ เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน วางงานได้ตรงกับความต้องการ จัดแบ่งหน้าที่ตามความสามารถและความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน เข้าถึงบริบทของคณะครูแต่ละคน และนำสิ่งที่แตกต่างมาปรับเข้าหากัน โดยอาจจะหาแนวทางจากสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มาปรับใช้ในองค์กร

ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ด้านที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตรองลงมา คือ ทักษะด้านมนุษย พบว่า มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยสามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น โดยรู้และกำหนดแนวทางขององค์กรว่าจะเดินไปในทิศทางใด เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการวิเคราะห์และวางแผนจัดการศึกษาได้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งรูปแบบการจัดทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์กรเพื่อดูสภาพบริบทของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีบุญญา น้อยพิมาย (2562) ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว นำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ มีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมทำให้การจัดการศึกษามากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา ใจดี (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้บริหารด้านมนุษย ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้าน เพื่อนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีการประชุมวางแผนกับคณะครู ร่วมมือกันวิเคราะห์และวางแผน ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เข้ารับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอในรูปแบบต่าง ๆ วิเคราะห์ภาพรวมของสถานศึกษา สำรวจปัญหาหรือความต้องการภายในสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาให้ชัดเจน แล้ววางแผนแก้ปัญหาได้ตรงจุดตรงประเด็น มีนโยบาย

พัฒนาสถานศึกษาอย่างมองการณ์ไกล วางแผนตามเป้าหมายของนโยบายต่าง ๆ อย่างเหมาะสม จัดระบบงานของสถานศึกษาให้สัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ด้านที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตรองลงมา คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด พบว่า มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารการศึกษาหาความรู้สม่ำเสมอและสนใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ พัฒนาสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ พัฒนาเครื่องมือ นวัตกรรมเพื่อให้เกิดผลกับการบริหารงานในสถานศึกษา ทั้งนี้จึงมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการรับรู้ข่าวสาร แนวทางและทิศทางของนโยบายทางด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นำมาปรับใช้วางแผน กำหนดทิศทางของโรงเรียนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีัญญา น้อยพิมาย (2562) ศึกษาเกี่ยวกับ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอดผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว นำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ มีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ทักษะด้านความรู้ความคิด โดยมีการสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อบ่งชี้เป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เคิร์นส์ (Kearns, 2015: 712-727) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ทักษะผู้นำตามความคิดของผู้บริหารระดับสูงในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับสูงมีการใช้ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อบริหารงานในองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ใช้ในการติดต่อสื่อสารที่เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการสร้างเครือข่ายทางสังคม และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของตนให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน

ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ด้านที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตรองลงมา คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน พบว่า มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แนวคิดจัดทำหรือทบทวนปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน เป็นการเพิ่มเพิ่มพูนศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนมาสู่การสอนเพื่อให้เกิดความรู้ อีกทั้งยังเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่สม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีัญญา น้อยพิมาย (2562) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการวัดประเมินผล นิเทศ กำกับ ติดตามการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถจัดการและบริหารหลักการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิดา ใจดี (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ผลการวิจัยพบว่า งานวิชาการเป็นงาน

หลักของการบริหารโรงเรียน มาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียนพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรม การศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน จำเป็นต้องรู้องค์ประกอบของการเรียนการสอนในโรงเรียน ทักษะด้านการศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอน เพราะผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนใหญ่จะผ่านการเป็นครูผู้สอนมาก่อน สามารถเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในเรื่องการเรียนการสอนไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถในการตรวจแผนการสอน การวัดและประเมินผล

ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ด้านที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิต ลำดับสุดท้าย คือ ทักษะด้านเทคนิค พบว่า มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการมอบหมายงานทั้งการพูดและการเขียน มีการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เกิดองค์ความรู้โดยมีการปรับและจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง จัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการต่อครูในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ สงรัมย์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการประชุมสร้างความเข้าใจ และกำหนดมาตรการให้ผู้บริหารสถานศึกษานำกฎระเบียบมาใช้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับงานด้านการเงิน งานพัสดุ ครุภัณฑ์ งานด้านงบประมาณ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งใช้หลักกลยุทธิ์ในการนิเทศติดตามงานในสถานศึกษา ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา ใจดี (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ และสามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอ กับความต้องการ โดยสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการมอบหมายงานทั้งการพูดและการเขียน มีการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการบริหารงานตามความสามารถและความชำนาญ สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน

2. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน เป็นพหุวิธี พบว่า ด้านที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิต ต่ำสุด 3 อันดับ เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน และทักษะด้านเทคนิค มีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำสุดที่ควรได้รับการพัฒนา ผู้บริหารควรมีการศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีรูปแบบวิธีความคิดที่หลากหลาย นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ พัฒนาสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ เครื่องมือ นวัตกรรม เพื่อให้เกิดผลกับการบริหารงานในสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการรับรู้

ข่าวสาร แนวทางและทิศทางของนโยบายทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นำมาปรับใช้วางแผน กำหนดทิศทางและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา ใจดี (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงาน ควรศึกษาหาความรู้โดยการอบรมพัฒนาทักษะด้านมนต์ทัศน์ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เข้ารับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอในรูปแบบต่าง ๆ วิเคราะห์ภาพรวมของสถานศึกษา สำรวจปัญหาหรือความต้องการภายในสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาให้ชัดเจน แล้ววางแผนแก้ปัญหาได้ตรงจุดตรงประเด็น มีนโยบายพัฒนาสถานศึกษาอย่างมองการณ์ไกล วางแผนตามเป้าหมายของนโยบายต่าง ๆ อย่างเหมาะสม จัดระบบงานของสถานศึกษาให้สัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลงของงาน เพื่อลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัญญา น้อยพินาย (2562) ศึกษาเกี่ยวกับ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการวัดประเมินผลนิเทศ กำกับ ติดตาม การเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถจัดการและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ทักษะด้านเทคนิค ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการบริหาร การจัดการจัดเครื่องมือและทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นงานพัสดุ สินทรัพย์ การเงิน ได้เพียงพอ ใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อลดเวลาการทำงาน นำเครื่องมือและวางระบบงานมาช่วยในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ สงรัมย์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะทางเทคนิค ผู้บริหารควรกำหนดมาตรการต่าง ๆ และนำกฎระเบียบมาใช้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับงานด้านการเงิน งานพัสดุ ครุภัณฑ์ งานด้านงบประมาณ ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งใช้หลักกลยุธมิตในการนิเทศติดตามงานในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ (Suggestion)

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรพัฒนาทักษะของผู้บริหารด้านความรู้ความคิด โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารศึกษาหาความรู้ โดยการอบรมพัฒนา เพื่อให้เกิดความรู้ ประสบการณ์ นำหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มาช่วยในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ
2. ควรจัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารด้านเทคนิค เช่น ผู้บริหารเข้ารับการอบรม สัมมนา อบรมต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาระบบการบริหารและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3. ควรส่งเสริมทักษะของผู้บริหารด้านการศึกษาและการสอน โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถสอนงานครู เพื่อพัฒนางานในองค์กรให้เกิด ประสิทธิภาพ

4. ควรพัฒนาทักษะของผู้บริหารด้านมนุษย โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารรู้จักการสร้างสัมพันธ์ในการทำงาน ให้โอกาสกับครูในการแสดงความคิดเห็น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. ควรจัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารด้านมนทัศน์ เช่น ผู้บริหารเข้าการอบรม สัมมนา ดูกงานต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหา กำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน เผยแพร่ออกไปและเพื่อ ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
2. ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการอ้างอิง

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนา*

ที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปณิดา ใจดี. (2562). “ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500).” การค้นคว้า

อิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลธัญบุรี.

สุดารัตน์ เหมาะสมาน. (2561). “การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา

บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุภาพร เหล่าทรัพย์เจริญ. (2556). “ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุวิทย์ สงรัมย์. (2562). “การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

Best, John W. (1983). **Research in Education**. 4th ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Drake, Thelbert L. and William H. Roe.(1986). **The Principalship**. 3rd ed. New York: Macmillan.

Kearns, Kevin P. (2015). “Leadership skills as construed by nonprofit chief executive.” **Leadership & Organization Development Journal** 36, 6 (March): 712-727.

Leithwood, Kenneth A. and Deborah J. Montgomery. (1986). **Improving Principal Effectiveness: The Principal Profile**. Toronto: OISE Press.

Likert, Rensis.(1967). **The Human Organization: Its Management and Value**. New York: McGraw-Hill.

Motafa, Afshari, Honari Habib, Qafouri Farzard, and Jabari Nahid. (2012). “Prioritizing Managerial Skill Based on Katz’ Theory in Physical Education office of Universities in Iran.” **World Applied Sciences Journal** 20, 3: 388-394.



แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

Guidelines for Enhancing Organizational Commitment of Teachers

In Anubanwatlukkaeprachachanutis School

พงศกร แวนแก้ว¹

Phongsakorn Waenkaew

มัทนา วังถนอมศักดิ์²

Mattana Wangthanomsak

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ 2) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศจำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ

2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีการให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการให้คำแนะนำความเกี่ยวกับค่านิยม และวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นแรงผลักดันในการทำงาน การสร้างทัศนคติที่ดีในโรงเรียน เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียน 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัลและคำชมเชย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีการให้ความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคนทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัวคอยดูแลแสดงความเป็นห่วงช่วยเหลื่อเกื้อกูลกัน การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับข้าราชการครูจะช่วยสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to determine: 1) the organizational commitment of teachers in Anubanwatlukaeprachachanutis School and 2) the guidelines for enhancing organizational commitment of Teachers in Anubanwatlukaeprachachanutis School. The sample were 56 school personnel. The research instruments were opinionnaire and interview. The statistical used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The findings of research were as follows:

1.The organizational commitment of Teachers in Anubanwatlukaeprachachanutis School, collectively and individually, was found at the high level, ranking from the highest mean to the lowest as follow: a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values and a strong desire to maintain membership in the organization, respectively. 2.The guidelines for enhancing organizational commitment of Teachers in Anubanwatlukaeprachachanutis School were 1) A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization: teachers are involved in setting school goals. Advice is provided regarding values. and good culture of the school, as a result, work performance will be more effective. It is a driving force in working to create a good attitude and take pride in the school. 2) A strong belief in and acceptance of the organization's goals and values: there is work by alternating duties as both a leader and a follower. There is motivation to work, rewards and praise to boost morale. 3) A strong desire to maintain membership in the organization: the organization gives importance to all teachers in terms of their work. and personal life matters Take care and show concern to the teachers and help each other. Organizing activities to connect with government teachers will help build bonds. and good relationships between each other.

Keywords : Organizational Commitment

บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร องค์กรที่ไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมนุษย์มีความรู้ มีความสามารถ สติปัญญาและ สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องไร้ขีดจำกัดและยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใด ที่จะสามารถมา ทดแทนมนุษย์ได้ “องค์กรใดที่ไม่เห็นความสำคัญในการบริหารบุคลากร องค์กรนั้นจะไม่เจริญ” ทรัพยากร

มนุษย์จัดเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการบริหารงาน หรือที่เรียกกันว่า 4M's คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านคนหรือทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตหรือหยุดชะงักลงได้ (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559) การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร บทบาทและหน้าที่ของตนเองซึ่งสร้างขึ้นด้วยมุมมองและมีมือของคนในองค์กรทั้งสิ้น “คน” จึงถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในทุกองค์กร เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ อุปกรณ์หรือเทคโนโลยี รวมทั้งเทคนิคในการดำเนินการ หากองค์กรใดได้คนดี มีความรู้ มีประสบการณ์ และองค์กรนั้น ๆ สามารถชักนำให้คนนั้น ๆ อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้นานเท่าที่จะเป็นไปได้แล้วก็จะเป็นการมั่นใจได้ว่าการบริหารงานจะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธีรพงษ์ บุญรักษา, 2556) ดังนั้นการบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความตระหนัก และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ตลอดจนความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงานจะเห็นได้ว่าการที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจึงควรมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (สมยศ นาวิก, 2556) จากข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูปถัมภ์ มีสถิติการโอนย้าย ระหว่างปีการศึกษา 2561 - 2565 มีสถิติการโอนย้าย 12 คน ซึ่งอัตราค่าจ้างที่จะต้องมาทดแทนนั้นยังได้ไม่ครบตามกำลังที่โอนย้ายไป และจะรอจนกว่าการสรรหาคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรใหม่ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน ทำให้การเรียนการสอนมีความไม่ต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้ภาระงานของครูเพิ่มจำนวนมากขึ้นทำให้ปฏิบัติงานการสอนได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ดังนั้นองค์กรจะต้องใส่ใจในการดูแลความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร โดยไม่ให้เห็นแก่ความยากลำบาก ซึ่งองค์กรจะเกิดความคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติหน้าที่เช่นนั้นได้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อให้กระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ ธิไพศาล, 2556) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูปถัมภ์ ว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับใด เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่รักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จึงเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้โรงเรียน สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และมีบุคลากรที่พร้อมทั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ
2. เพื่อทราบแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศอยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศมีหลายแนวทาง

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ จำนวน 66 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศจำนวน 56 คน ได้จากการสุ่มแบบ แบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของมอว์เดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (Mowday, Steers and Porter, 1979)

ความผูกพันต่อองค์กร
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) มี 1 ฉบับ 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น โดยมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยใช้ข้อคำถามตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) สำหรับแบบสอบถามชุดนี้ใช้เกณฑ์การให้ค่าแบบสอบถามความคิดเห็นตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ (Likert, 1961)

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีคำถามในการสัมภาษณ์จำนวน 3 ข้อ ตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) เพื่อทราบแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูปถัมภ์ เป็นการสัมภาษณ์จากชุดคำถามที่ได้เตรียมไว้

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ตอนคือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษาดำรง บทความ เอกสารที่เกี่ยวข้องหลักการ แนวคิดทฤษฎีและขอบข่ายที่ใช้ในการวิจัย โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขในสอดคล้องและเหมาะสมกับตัวแปรและขอบข่ายที่กำหนดตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณา ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้สรุปได้ว่า ค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครูโรงเรียนห้วยเหนียว ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีบริบทเดียวกัน จำนวน 30 ฉบับ และนำเครื่องมือที่ได้รับกลับมาหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.952 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ศึกษาวิธีการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา มาออกแบบเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สถิติที่ใช้คือ มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.)

3. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) กับผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 คน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์กับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
1	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.36	0.42	มาก
2	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.39	0.54	มาก
3	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.31	0.50	มาก
	รวม	4.35	0.41	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S. D. = 0.41) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ที่ระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะ

ทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.39$, $S.D. = 0.54$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.36$, $S.D. = 0.42$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.31$, $S.D. = 0.50$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.42 – 0.54 หมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

การสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ผลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนใน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 3 คน ซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือมีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาเอก การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สามารถวิเคราะห์และสรุปผลแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ได้ดังนี้

1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีการให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการให้คำแนะนำความเกี่ยวค่านิยม และวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นแรงผลักดันในการทำงานการสร้างทัศนคติที่ดีในโรงเรียน เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียน 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัล และคำชมเชยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีการให้ความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคนทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว คอยดูแลแสดงความเป็นห่วงช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับข้าราชการครูจะช่วยสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีการให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการให้คำแนะนำความเกี่ยวค่านิยม และวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นแรงผลักดันในการทำงานการสร้างทัศนคติที่ดีใน

โรงเรียน เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียน 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัล และคำชมเชยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีการให้ความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคนทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว คอยดูแลแสดง ความเป็นห่วงห่วงช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับข้าราชการครูจะช่วยสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้

การอภิปรายผล

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อันเนื่องมาจากข้าราชการครูของโรงเรียน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจในองค์กร ของตนเอง ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ที่ให้แก่ข้าราชการครูในองค์กร กิจกรรมรับครูใหม่ กิจกรรมพัฒนาบุคลากร กิจกรรมบิ๊กลิ้นนิ่งเดี่ยว กิจกรรมปิดกล่องข้อคิด การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมและเหมาะสม การส่งเสริมความก้าวหน้า ในวิชาชีพให้กับข้าราชการครู และการส่งเสริมค่านิยมของข้าราชการครูในองค์กรให้มีความรัก ความสามัคคี มีการเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้องค์กรแห่งนี้มีบรรยากาศที่น่าอยู่ จึงทำข้าราชการครูขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลินธร บุตรดีวงศ์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อที่ ทำให้การทำงานได้ต่อตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ งานที่ทำนั้น ประสบความสำเร็จ การให้คำแนะนำเกี่ยวค่านิยม และวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียน ส่งผลให้การปฏิบัติงาน

มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นแรงผลักดันในการทำงานการสร้างทัศนคติที่ดีในโรงเรียน เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียน การสื่อสารภายในของโรงเรียนเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารและครูในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพรณ ณะแก้ว ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เช่น การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการรัฐให้แก่ครูในสถานศึกษา เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนา ไชยพงศ์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ ได้แก่ ด้านความมีอิสระในงาน คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและสามารถเสนอความคิดเห็นของตนเอง

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ การทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามเป็นการเปิดโอกาสในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้รางวัล และคำชมเชยซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ครูหลายคนต้องการในการทำงาน เพราะในมุมของคนทำงานแล้ว ถ้าทำงานได้ดีแต่กลับไม่เคยได้รับคำชมเลยก็อาจจะทำให้รู้สึกไม่อยากทำงานอีก หรือคิดว่าตนเองยังทำงานไม่ดีมากพอคำชมยังแสดงถึงความเอาใจใส่ที่องค์กรมีต่อครู การสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพรณ ณะแก้ว ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เช่น การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการรัฐให้แก่ครูในสถานศึกษา หนี้บุญคุณต่อองค์กร มีความต้องการที่จะตอบแทนองค์กรด้วยการช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ให้ความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคนทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว จะช่วยสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้ การคอยถามไถ่สารทุกข์สุกดิบก็จะช่วยซื้อใจครู และสร้างความผูกพันให้มากขึ้น การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับข้าราชการครู เพื่อให้ครูเกิดความรักใคร่สามัคคีกับครูทุกคนในโรงเรียน เมื่อครูเกิดความรักใคร่สามัคคีแล้วก็จะทำให้ครูเกิดความรักในโรงเรียนของตนที่ได้ทำงาน และรู้สึกที่โรงเรียนนี้เป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน

และจะช่วยเพิ่มพลังงานเชิงบวกในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพรณ ณะแก้ว ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน อำเภอยะลาของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 4 ผลการศึกษาพบว่า แนว ทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอยะลาของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 4 เช่น การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมี ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการรัฐให้แก่ครูในสถานศึกษา เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ บุญธรรมมา ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อ องค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศ องค์การกับความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและมีส่วนร่วมในการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้ง ผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีความสุขและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าข้อที่มีค่า มัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ “ท่านปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียน” ผู้บริหารควรที่จะมีการสื่อสารความเข้าใจ กับบุคลากรในองค์กร เช่น กิจกรรมต้อนรับครูใหม่ อบรมแนะนำแนวทางการทำงานในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและสามารถเสนอความคิดเห็นของตนเอง

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่าข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ “ท่านมีความเต็มใจทำงานล่วงเวลาเพื่อโรงเรียน” ผู้บริหารควรที่จะเอาใจใส่กับการปฏิบัติการของบุคลากร ในองค์กร โดยการชมเชย การให้รางวัล การให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเททำงาน ให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กิจกรรมครูดีจิตอาสา

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าข้อที่มีค่ามัชฌิม เลขคณิตต่ำที่สุด คือ “ท่านรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนและรู้สึกว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด” ผู้บริหารควรที่จะ สร้างความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคน ทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว จะช่วยสร้างความ ผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้ คอยดูแลแสดงความเป็นห่วงหวั่นครูก็จะช่วยซื้อใจครู และสร้างความ ผูกพันให้มากขึ้น เช่น กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจครู กีฬาสีครู การแสดงความยินดีเมื่อครูมีบุตร เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก ประชาชนุทิศ
2. ควรศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ

รายการอ้างอิง

- ธีรพงษ์ บุญรักษา. การปฏิบัติตัวของผู้นำที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร. เข้าถึงเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2565, เข้าถึงได้จากเว็บไซต์ <http://www.d4.co.th>
- วิลาวรรณ รพีไพศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, 2556.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2559.
- สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991 จำกัด, 2556.
- Likert Rensis. **New Pattern of Management**. New York: McGraw – Hill Book Company, 1961.
- Mowday T. Richrday, Steers M. Richard, and Porter W. Lyman. “The measurement of organizational commitment.” **Journal of Vocational Behavior** 14, no.2 (April 1979).



การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย
PERSONNEL MANAGEMENT OF WATHUAICHORAKHE WITTHAYAKHOM SCHOOL

ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์¹

NARONGWIT SAKTIPPAYARAT

นพดล เชนอักษร²

NOPADOL CHENAKSARA

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย 2) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย 2) แบบสอบถามปลายเปิดสำหรับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคล เป็นพหุแนวทาง โดยมีแนวทางในการส่งเสริมทั้งหมด 31 ข้อ 83 แนวทาง และมีแนวทางในการพัฒนาทั้งหมด 4 ข้อ 11 แนวทาง

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล / โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this independent study were to determine 1) the personnel management of Wathuaichorakhe Witthayakhom School, 2) the promotional and developmental guidelines for personnel management of Wathuaichorakhe Witthayakhom School. The samples consisted of directors and teachers in Wathuaichorakhe Witthayakhom School, totally 30 samples. The instruments used for this study were 1) an opinionnaire on Personnel Management of Wathuaichorakhe Witthayakhom School and 2) an open-ended questionnaire for promotional and developmental guideline for personnel management of Wathuaichorakhe Witthayakhom School. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The findings of this study were as follows:

2. The personnel management of Wathuaichorakhe Witthayakhom School in overall was at high level, when considered each aspects found that was at high level, ranking by arithmetic mean from high to low: Personnel assessment, Registration management and personnel statistics, and Personnel management.

2 The promotional and developmental guidelines for Personnel Management of Wathuaichorakhe Witthayakhom School have were multiple approaches. There were 83 promotional guidelines and 11 developmental guidelines.

Keywords : Personnel Management/ Wathuaichorakhe Witthayakhom School

บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการเกี่ยวกับคน เพื่อให้พันธกิจที่สถานศึกษากำหนดไว้บรรลุเป้าหมาย โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตราที่ 52 กำหนดว่าให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยรัฐจัดสรรงบประมาณ และกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรอย่างเพียงพอ ฯลฯ มาตราที่ 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา เป็นองค์กรอิสระมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาต

ประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้ยกเว้นผู้ที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย จัดการศึกษาในศูนย์การเรียนรู้ วิทยากรพิเศษ และผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 54 ให้ข้าราชการของหน่วยงานทางการศึกษา ในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครู ตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542) นอกจากนี้ยังได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 กำหนดให้ปลัดกระทรวงหรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในแต่ละด้านไป ยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี (กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550, 2550) โดยมีขอบเขตหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลปรากฏในพระราชบัญญัติข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ฉบับที่ 2 (2551) ฉบับที่ 3 (2553) และฉบับที่ 4 (2562) ซึ่งกล่าวถึงหน้าที่ ในการบริหารบริหารงานบุคคลซึ่งประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน วินัย และการลงโทษทางวินัย รางวัลและผลตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการออก จากงาน (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547, 2551) ดังนั้นจึงเห็นได้ ว่าการบริหารงานบุคคลมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคอยกำกับดูแล และมีการกระจายอำนาจการบริหารงาน บุคคลสู่สถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของ สถานศึกษา เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎ ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ

โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม เป็นสถานศึกษาที่มุ่งจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเทียบเคียง มาตรฐานสากล ให้บริการทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน วิชาชีพ โรงเรียนมีการบริหารจัดการในรูปแบบของนิติบุคคล จึงได้มีการกำหนดโครงสร้างกลุ่มบริหารงาน บุคคลและกิจการนักเรียนขึ้น ซึ่งจากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาพบว่า ปัญหาในการ บริหารงานบุคคลคือ การจัดทำทะเบียนหลักฐานการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้สะดวกและง่ายต่อการเข้าถึงของ ข้าราชการครูและบุคลากรมากยิ่งขึ้น ในด้านการวางแผนและกำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรพบว่า ควรมีการดำเนินการวางแผนในแผนงาน โครงการ อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถจัดโครงการพัฒนาบุคลากรได้ ตรงตามเป้าหมาย (โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม, 2565) และจากการสัมภาษณ์หัวหน้างานบุคคล โรงเรียนวัด ห้วยจรเข้วิทยาคม พบปัญหาในการบริหารงานบุคคลดังนี้ โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมมีช่วงเวลาที่ไม่มีกร บรรจุรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในช่วงเวลานั้นดำเนินการ ได้ไม่เต็มที่อย่างที่ควรจะเป็นส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน และปัญหาที่ได้จากการวิเคราะห์

สถานภาพของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยผ่านผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (SWOT) ด้านจุดอ่อนของการบริหารงานบุคคล คือ การพัฒนาบุคลากรซึ่งพบว่าเมื่อข้าราชการครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองผ่านการอบรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งจากในโรงเรียน และหน่วยงานภายนอกแล้ว ถึงแม้ว่าผู้บริหารมีนโยบายในการเผยแพร่ในที่ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติยังไม่ชัดเจนมากนัก ทำให้เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนผ่านการพัฒนาตนเองแล้วไม่เกิดการขยายผลในสถานศึกษา ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับมาไม่ได้ส่งต่อไปถึงข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา (หัวหน้างานบุคคลโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย, 13 กรกฎาคม 2566) จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาให้มีคุณภาพและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย เพื่อให้ทราบสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย
2. เพื่อทราบแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

เป็นพหุแนวทาง

วิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 101 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 5 คน และข้าราชการครูจำนวน 96 คน (ไม่นับรวมผู้วิจัย)

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับคู่แบบกลุ่ม (Group matching) ในอัตราส่วน 1:1 โดยกำหนดจากกลุ่มที่มีประชากรน้อยสุดเป็นหลัก ได้จำนวนตัวอย่างกลุ่มละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน โดยเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่ายในแต่ละกลุ่ม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

บุคลากรในโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ผู้บริหาร	5	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	11	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	14	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	16	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	11	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	7	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	7	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	5	3
กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (แนะแนว)	4	3
รวม	101	30

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และ 5) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) การบริหารงานบุคคล 2) การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ดังแผนภูมิที่ 1

การบริหารงานบุคคล
1. การบริหารงานบุคคล 1.1 การวางแผนอัตรากำลัง 1.2 การพัฒนาบุคลากร 1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 1.4 การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ 2. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2.1 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 2.2 การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ 3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

แผนภูมิที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)**, (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), 44-48.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้มี 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้แบบประเมินตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2560 (ปรับปรุงพ.ศ. 2562) มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดค่าตอบไว้ (forced choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย โดยมีเกณฑ์ในการตอบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับใด (Rubrics scale) ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย โดยมีคำถามปลายเปิดถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยในแต่ละด้านตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้ม

วิทยาคมในตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 และเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่า 3.50

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อนำไปศึกษาวิจัยในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยปรับใช้แบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาระงานด้านที่ 4 งานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2560 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2562) โดยผ่านการพิจารณาของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) แล้ว ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ในตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 และเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่า 3.50 โดยผ่านการพิจารณาของอาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้างานบุคคล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.)

3. การวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก ดังปรากฏรายละเอียด ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยโดยภาพรวม

(n = 30)

การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย	ระดับการบริหารงานบุคคล		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การบริหารงานบุคคล	4.18	0.54	มาก
2. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.24	0.45	มาก
3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล	4.35	0.59	มาก
รวม	4.22	0.49	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.59) ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.45) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ หากเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยภาพรวมแล้ว เท่ากับ 0.49 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

จากการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ

3) ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ผู้วิจัยจึงสร้างแบบสอบถามแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

ตัวแปร	การส่งเสริม (ข้อ)	การพัฒนา (ข้อ)
1. การบริหารงานบุคคล		
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง	5	-
1.2 การพัฒนาบุคลากร	4	1
1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	5	-
1.4 การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ	4	1
2. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
2.1 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	4	1
2.2 การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ	4	1
3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล	5	-
รวม	31	4

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 นำมาสร้างแบบสอบถามแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย มีจำนวน 31 ข้อ และตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่า 3.50 นำมาสร้างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนากการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย มีจำนวน 4 ข้อ

ผลการวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการบริหารงานบุคคล จากการกำหนดให้ประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากกว่า 3.50 เป็นแนวทางในการส่งเสริม มีทั้งหมด 31 ข้อ 93 แนวทาง และประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยกว่า 3.50 เป็นแนวทางในการพัฒนา มีทั้งหมด 4 ข้อ 12 แนวทาง โดยสามารถรวบรวมข้อมูลได้ดังนี้ 1) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี ไว้เพื่อเตรียมพร้อมกับความต้องการของสถานศึกษา 2) สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองผ่านกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ เช่น ในการประชุม PLC ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) สถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีระบบ เทียบธรรม 4) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในการปฏิบัติงาน และมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานพอใจกับเงินเดือน

และสวัสดิการที่ได้รับในการปฏิบัติหน้าที่ 5) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ 6) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดเก็บหลักฐานการปฏิบัติราชการไว้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้สามารถค้นหาและนำมาใช้ประโยชน์ได้สะดวก 7) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดทำแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ดำเนินการวิเคราะห์จุดประสงค์ ตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล และนำมาจัดทำเครื่องมือในการประเมินให้มีคุณภาพและตรงกับตัวชี้วัดในการประเมิน

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารงานบุคคล
2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคลเป็นพหุแนวทาง โดยกำหนดให้ประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากกว่า 3.50 เป็นแนวทางในการส่งเสริม มีทั้งหมด 31 ข้อ 93 แนวทาง และประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยกว่า 3.50 เป็นแนวทางในการพัฒนา มีทั้งหมด 4 ข้อ 12 แนวทาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการค้นคว้าอิสระ มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล มีการบริหารงานที่มีคุณภาพ ตั้งแต่มีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ การประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน การประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ การวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล การนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล จึงทำให้ผลการบริหารงาน

อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านอื่น ๆ ถึงแม้จะมีค่ามัธยเทศน้อยกว่าแต่ก็อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยนั้นมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ชื่นบาน ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัด กาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทะนงศักดิ์ เพื่อกคล้าย ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขต เบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการดำเนินงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) เป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยเทศจากมากไปน้อยดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร และการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อ โรงเรียนโดยตรง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีระเบียบวิธีการอย่างชัดเจน มีเครื่องมือ ในการประเมิน และประเมินอย่างโปร่งใส ให้ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สำหรับการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจที่อยู่ลำดับ สุดท้าย อาจเป็นเพราะการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจนั้นมีรูปแบบกระบวนการที่ยังไม่ชัดเจนสอดคล้องกับ งานวิจัยของนพพัชญ์ ฉิดจันทร์ ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้อง กับงานวิจัยของเดือนใจ คล้ายแก้ว ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลวิจัยพบว่า สภาพและแนวทางการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

วัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบที่ทำหน้าที่ประสานงานกับครูและบุคลากร มีการจัดทำทะเบียนประวัติที่เป็นปัจจุบันสามารถค้นหาได้ง่าย โดยมีการใช้เทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับงานวิจัยของนราตลยตะโคตร ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 6) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จานา มารี ซาฟรานโควา (Jana Marie Šafránková) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความรับผิดชอบและความสามารถในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเซ็ก ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบในการจัดการโรงเรียนของสาธารณรัฐเซ็กไม่ได้เป็นหน้าที่ของอาจารย์ใหญ่เท่านั้น แต่ยังเป็นของบุคลากรคนอื่น ๆ ในโรงเรียนอีกด้วย

1.3 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ มีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ มีการประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน และมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคลตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมองเห็นความสำคัญของการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ซึ่งเป็นการวางแผนการดำเนินงานให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ชื่นบาน ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอจา โอโกเร ยู อจา โอโกเร ยู (Aja-Okorie U) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของครูในฐานะผู้กำหนดขีดความสามารถในการผลิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเดลด้า ประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของครู และกลยุทธ์การจัดการมีผลต่อประสิทธิผลของครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังค้นพบว่า การจัดการจะให้แรงจูงใจที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม มีทั้งแนวทางในการส่งเสริมและแนวทางในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวว่า แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม เป็นพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม เป็นพหุแนวทาง ทั้งนี้เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ ความร่วมมือในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมจากบุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ชื่นบาน ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน วิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรพาครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนต่าง ๆ ที่มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ สนับสนุนครูให้มีการเลื่อนวิทยฐานะเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ได้รับรางวัล และทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน มีการมอบเกียรติบัตร มีการเยี่ยมเยียนจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานของบุคลากรควรมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อจัดทำแผนการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพต่อไป ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ควรมีนวัตกรรมในการรับลงเวลาปฏิบัติราชการ และลงลายมือชื่อในการปฏิบัติราชการ พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูลหลักฐานการปฏิบัติราชการ โดยนวัตกรรมที่นำมาใช้ต้องมีการแสดงผลรายงาน เพื่อนำหลักฐานการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ได้ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ควรมีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงานบุคคลให้เป็นระบบ ควรตรวจสอบหลักเกณฑ์การประเมินให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ พร้อมทั้งนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรัญญา แสงสว่าง ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง ผู้บริหารได้ดำเนินการทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพรวดเร็ว ชัดเจน ลดขั้นตอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนากิจการงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สถานศึกษามีการประเมินขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนอยู่แล้ว จึงควรส่งเสริมการวางระบบให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นเพื่อสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
2. สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง ผ่านกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ เช่น ในการประชุม PLC ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อพิจารณาการดำเนินการในปีต่อ ๆ ไป และประชาสัมพันธ์รายงานผลการประเมินสู่สาธารณะผ่านช่องทางออนไลน์
3. สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการทำทะเบียนประวัติและการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบออนไลน์ และแต่งตั้งให้มีผู้รับผิดชอบระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณสมบัติด้านดิจิทัลแก่ผู้รับผิดชอบระบบ
4. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีจัดทำแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลอย่างละเอียด ดำเนินการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียนตามจุดประสงค์ และตัวชี้วัด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย เผยแพร่ออกไป และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการและผู้สนใจทั่วไป จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงานบุคคล
4. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นตัวอย่างแก่โรงเรียนมัธยมศึกษาอื่นได้

รายการอ้างอิง

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (2550, 16 พฤษภาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก. หน้า 29-35.

เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2559). “แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- ทะนงศักดิ์ เพื่อกคล้าย. (2564). “ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขต เบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร.” **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 18 (82): 106-110.
- นราดล ยตะโคตร. (2565). “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2565). “การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.” **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร** 5 (1): 133-146.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 74ก. หน้า 1-22.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2551, 23 ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 121 ตอนที่ 79 หน้า 22.
- โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม. (2565). **รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม**. นครปฐม: โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม.
- ศรัญญา แสงสว่าง. (2564). “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร.” **Journal of Roi Kaensarn Academi** 6 (12): 152.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ป) **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)**. 44-48
- อำนาจ ชื่นบาน. (2564) “การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี.” การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Aja-Okorie U. (2016) “Teachers Personnel Management as Determinant of Teachers Productivity in Secondary Schools in Delta State, Nigeria.” **British Journal of Education** 4 (8): 13-23.
- Best, J.W. (2006). **Research in Education**. 10th ed. Massachusetts: Pearson Education Inc.
- Jana Marie Šafránková. (2018) “Responsibilities and Competencies in Personnel Management at Czech Schools.” **Oeconomia copernicana** 9 (3): 529-534.

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION OF WAT BORNUMJUED SCHOOL
UNDER NAKORNPATTHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กัญญาณัฐ ตรีผลพันธุ์¹
KANYANAT TREEPONPUN
ประเสริฐ อินทร์รักษ์²
PRASERT INTARAK

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนและด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ด้าน

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นพหุแนวทาง โดยกำหนดให้ข้อที่มีความถี่และร้อยละน้อยที่สุดในแต่ละด้านมาเป็นประเด็นเพื่อหาแนวทางพัฒนาจำนวน 17 ด้าน มีแนวทางในการพัฒนาทั้งหมด 47 แนวทาง

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ / โรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this independent study were to determine 1) The academic affairs administration of Watbornumjued School under Nakornpathom Primary Educational Service Area Office 1 2) The academic affairs administration development guidelines of Watbornumjued School under Nakornpathom Primary Educational Service Area Office 1. The populations of this study were School administrators and 14 teachers of Watbornumjued School under Nakornpathom Primary Educational Service Area Office 1. The study instrument was a opinionnaire about the academic affairs administration based on OBEC Concept. The statistics used in data analysis were frequency, percentage and content analysis. The finding of this study were as follows:

1. The academic affairs administration of Watbornumjued School under Nakornpathom Primary Educational Service Area Office 1 in overall was at high level. Except Measurement evaluation and transfer of grades and Textbooks selection for schools was at the highest level.

2. The developmental guidelines for Academic affairs administration of Watbornumjued School under Nakornpathom Primary Educational Service Area Office 1 have multiple approaches. Assign the variables with the lowest frequency and percentage values in each aspect to be issues to find development guidelines 17 variables. There were 47 developmental guidelines.

Keywords : Academic Affairs Administration / Watbornumjued School

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ได้กำหนดกรอบและสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษาไว้หลายมาตราและมีสาระที่สำคัญ โดยจะขอยกตัวอย่าง ดังนี้ ในหมวด 4 หน้าที่ปวงชนชาวไทย มาตรา 50 (4) กำหนดให้ประชาชนคนไทยต้องเข้ารับการศึกษาระดับประถมศึกษาภาคบังคับ หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ ได้มีการกำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตรา 54 ได้แก่ 1) กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี 2) รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต 3) ในรัฐธรรมนูญฉบับนี้ยังมุ่งเน้นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย มีความภูมิใจในชาติ มีความสามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัด (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, 2560) อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาโดยเน้นการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีวัฒนธรรม

ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และนอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงแนวทางการจัดการศึกษาของรัฐ โดยระบุไว้ในหมวดที่ 4 และขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา ไว้ในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปยังมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งได้แบ่งไว้ 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, 2542) และเนื่องจากการบริหารงานวิชาการถูกกำหนดไว้ในขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษามาตรา 39 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การบริหารงานวิชาการจึงมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งการวัดค่าความสำเร็จของสถานศึกษา ก็คืองานวิชาการ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใดก็ตาม โดยตามประกาศกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การประเมินผลรวมถึงการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในแต่ละระดับและตามประเภทการศึกษา โดยผ่านการควบคุมและตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงชุมชนว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล หน่วยงานทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561, 2561) ส่งผลให้โรงเรียนวัดบ่อน้ำจืดได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยได้จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self Assessment Report) (โรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด, 2565) ซึ่งมีเนื้อหาปรากฏในส่วนที่ 1 แบบสรุปผู้บริหาร ในหัวข้อผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ซึ่งประกอบไปด้วย 3 มาตรฐาน ดังนี้ 1) คุณภาพของเด็ก 2) กระบวนการบริหารและการจัดการ 3) การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยในส่วนนี้ยังพบจุดที่ควรพัฒนาคือ สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยยังไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ทั้งครูและนักเรียน และในด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษายังไม่มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา และตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 มาตรฐาน ดังนี้ 1) คุณภาพของผู้เรียน อันหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนและ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 2) กระบวนการบริหารและการจัดการ 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบจุดที่ควรพัฒนาคือ 1) ผู้เรียนไม่มีเป้าหมาย และแรงจูงใจในการเรียน ผู้เรียนบางคนมีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยีไม่มากพอ และทางสายสนับสนุนของโรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ควรมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน 2) สถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนยังมีไม่เพียงพอและการวางแผนกิจกรรมโครงการประสานความร่วมมือภายในชุมชนที่ไม่ชัดเจน 3) ผู้สอนควรจัดเตรียมสื่อ เทคโนโลยีการสอนหรือแสวงหารูปแบบที่เอื้อให้ผู้เรียนสามารถเรียนในช่วงสถานการณ์ที่ไม่ปกติและนอกเหนือจากปัญหาดังกล่าวยังพบปัญหาจากการสัมภาษณ์ (หัวหน้างานวิชาการโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด, 13 กรกฎาคม 2566) แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษามีจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน จากปัญหาการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ เพื่อให้ทราบเหตุของปัญหาต่าง ๆ และสภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหา ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ให้มีการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อทราบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นพหุแนวทาง

วิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 14 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าประกอบไปด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งในที่นี้จะนิยามตามกรอบแนวคิดและขอบข่ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ปรากฏอยู่ในคู่มือการบริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล” ซึ่งได้จำแนกภารกิจออกเป็น 17 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดการประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น จำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นตัวเลือกกำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choices)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ตามกรอบแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยจำแนกออกเป็น 17 ด้าน

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอนผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 1 คน

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามของ กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา (กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา, 2558) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.985

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ใช้ความถี่ (f) และร้อยละ (%)
2. วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้ง 17 งาน โดย ใช้ความถี่ (f) และร้อยละ (%)
3. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ในการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (f) และร้อยละ (%) จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 14 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด รายด้าน

(N=14)

ด้าน	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1	ข้อที่มีความถี่สูงสุด	f	%	ระดับ
1	การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	3	7	50.00	มาก
2	การวางแผนงานด้านวิชาการ	5	13	92.86	มาก
3	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	2	11	78.57	มาก
4	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	1	12	85.71	มาก
5	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3	11	78.57	มาก
6	การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4	11	78.57	มากที่สุด
7	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	1	11	78.57	มาก
8	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	1	12	85.71	มาก
9	การนิเทศการศึกษา	3	9	64.29	มาก
10	การแนะแนว	4	11	78.57	มาก
11	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	3	10	71.43	มาก
12	การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	1	12	85.71	มาก
13	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ	3	10	71.43	มาก
14	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	2	10	71.43	มาก

ด้าน	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1	ข้อที่ความถี่สูงสุด	f	%	ระดับ
15	การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการของสถานศึกษา	2	10	71.43	มาก
16	การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	2	7	50.00	มากที่สุด
17	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	1	11	78.57	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากความถี่จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($f = 11$, $\% = 78.57$) และด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ($f = 7$, $\% = 50.00$) และอยู่ในระดับมากจำนวน 15 ด้าน โดยเรียงลำดับจากความถี่จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ($f = 13$, $\% = 92.86$) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีความถี่และร้อยละเท่ากับด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ($f = 12$, $\% = 85.71$) ถัดมาด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีความถี่และร้อยละเท่ากับด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการแนะแนว และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($f = 11$, $\% = 78.57$) ถัดมาด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีความถี่และร้อยละเท่ากับ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ($f = 10$, $\% = 71.43$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($f = 9$, $\% = 64.29$) และด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ($f = 7$, $\% = 50.00$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทำให้ผู้วิจัยทราบความถี่และร้อยละที่น้อยที่สุดในแต่ละด้าน ซึ่งนำมาเป็นประเด็นปัญหาในแบบสอบถามเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด โดยสามารถรวบรวมข้อมูลได้ดังนี้ 1) สถานศึกษาควรสำรวจความต้องการในชุมชน

และทุกฝ่ายกำหนดกรอบแนวทาง 2) สถานศึกษาต้องสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในโรงเรียน ในการร่วมคิด ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย 3) สถานศึกษาควรสนับสนุน การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยให้กับบุคลากรภายใน 4) บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนร่วมมือ กับคณะกรรมการสถานศึกษาในกระบวนการการจัดทำหลักสูตร 5) ต้องจัดให้มีการวางแผนการสอนที่ สอดแทรกการฝึกทักษะกระบวนการคิดนำไปสู่การแก้ปัญหา 6) สถานศึกษาต้องเคร่งครัด ให้มีการนิเทศ ติดตามการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพและหลากหลาย 7) ครูผู้สอนร่วมกัน PLC เพื่อแก้ไข ปัญหาการจัดการเรียนการสอนนำไปสู่กระบวนการวิจัย 8) สถานศึกษาต้องร่วมมือกับชุมชนในการรวบรวม และจัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ 9) สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดทำคู่มือการนิเทศให้ครอบคลุมและสร้างความ เข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 10) สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดเก็บข้อมูลในระบบสารสนเทศการแนะแนว ในโรงเรียน 11) ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ ติดตามการใช้แผนอย่างจริงจัง 12) ร่วมกันรวบรวม ข้อมูลนำมาวิเคราะห์เพื่อเลือกสรรภูมิปัญญาในท้องถิ่นเพื่อนำมาสอดแทรกในสาระการเรียนรู้ 13) ครูผู้สอน จำเป็นต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 14) สถานศึกษาควร มีการประชาสัมพันธ์เพื่อการบริการทางสังคม 15) ผู้บริหารทำหน้าที่ กำกับ ติดตาม เพื่อตรวจสอบแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ 16) ผู้บริหารควรจัดแต่งตั้งคณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย เพื่อตรวจและ พิจารณาคุณภาพแบบเรียน 17 ผู้บริหารต้องนิเทศ ติดตามการใช้สื่อ ผลิตสื่อ และส่งเสริมการนำผลการนิเทศ ไปปรับปรุงพัฒนา

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญไว้ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากความถี่จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียน และด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 15 ด้าน คือ โดยเรียงลำดับจากความถี่จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีความถี่และร้อยละเท่ากับด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ถัดมาด้านการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา มีความถี่และร้อยละเท่ากับด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการแนะแนว และด้าน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ถัดมาด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา มีความถี่และร้อยละเท่ากับ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ ด้านการส่งเสริม

และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ลำดับถัดมาด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เป็นพหุแนวทาง โดยกำหนดให้ข้อที่มีความถี่และร้อยละน้อยที่สุดในแต่ละด้านมาเป็นประเด็นเพื่อหาแนวทางพัฒนา จำนวน 17 ด้าน มีทั้งหมด 47 แนวทาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการบริหารงานวิชาการที่ดี รวมถึงหน่วยงานทางการศึกษามีการจัดการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา การประเมินผล รวมถึงการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาและประสบผลสำเร็จ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุเป้าประสงค์ ทางการศึกษา สอดคล้องกับ กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การประเมินผลรวมถึงการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในแต่ละระดับและตามประเภทการศึกษา โดยผ่านการควบคุมและตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงชุมชนว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุเป้าประสงค์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธชาติ ศรีสุทธิ ได้ทำวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดท่าพุท (นครผล ประชานุกูล) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดท่าพุท (นครผล ประชานุกูล) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ธวัชชัย ภูวสิษฐ์พงศ์ ได้ทำวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของ เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีแนวทางในการพัฒนาเป็นพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

การวิจัยที่กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นพหุแนวทาง ทั้งนี้เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ การให้ความร่วมมือจากบุคลากรภายในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณพรพรรณ ชัยพรหม ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร พบว่า โรงเรียนควรส่งเสริมการแนะแนวรวมทั้งการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน ควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้เรื่องการทําวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียนเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพุทธชาติ ศรีสุทธิ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดท่าพูด (นครผลประชานุกุล) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดท่าพูด (นครผลประชานุกุล) ควรดำเนินการดังนี้ ควรวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำและศึกษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่น ๆ จากชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำหลักสูตรอย่างจริงจัง มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ นิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้ตรงตามสภาพที่พึงประสงค์ และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนในด้านการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น
2. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

4. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา
5. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
6. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ
7. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย
8. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ท้องถิ่นให้เอื้อต่อการเรียนรู้
9. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีความตระหนัก และเข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน
10. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบ
11. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาโดยสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วม
12. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ ในท้องถิ่น
13. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการระดมทรัพยากร วิทยาการภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการศึกษา
14. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้สถาบันทางสังคมอื่นได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น
15. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการตรวจสอบและประเมินผลระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษาไปปรับปรุงให้เหมาะสม
16. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการตรวจและพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ แบบฝึกหัดเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน
17. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นแนวทางที่อาจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นที่จะดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็น ดังต่อไปนี้

1. คุรุศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการอื่น ๆ ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

รายการอ้างอิง

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. (2561, 23 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135
ตอนที่ 11 ก. หน้า 5-7.

กิ่งแก้ว เพ็ญศิลา. (2558). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ)*. สารนิพนธ์
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณพรพรกรณ์ ชัยพรหม. (2565). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร*. การค้นคว้า
อิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธวัชชัย ภูวสิษฐ์พงศ์. (2564). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศภายใต้
สถานการณ์การแพร่ระบาด ของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)*. การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 116
ตอนที่ 74 ก. หน้า 5-7.

พุทธชาติ ศรีสุทธิ. (2563) *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดท่าพูด (นครผล ประชานุกุล)*. การค้นคว้า
อิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.
หน้า 14-15.

โรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด. (2565). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา*. นครปฐม: โรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียน*

“ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทย.

Best, J.W. (2006). *Research in Education*. 10th ed. Massachusetts: Pearson Education Inc.

Lee J. Cronbach. (1974). *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. New York: Harper &
Row Publisher.

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)
THE DEVELOPMENT GUIDELINES OF TEACHER COMPETENCIES IN
WAT PHRONGMADUA (SRIWITTAYAKORN) SCHOOL

ทิวตต์ เทียนศิริ¹

TIWAT TIANSIRI

มัทนา วังถนอมศักดิ์²

MATTANA WANGTHANOMSAK

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ประชากร คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1. สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ควรดำเนินการ ดังนี้
 - 1) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองและเข้าร่วมการชุมนุมทางวิชาการ
 - 2) ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบงานของตนเองและอบรมสร้างความเข้าใจให้ครูได้รู้ขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของงาน
 - 3) จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ให้ครูเกิดความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
 - 4) กระตุ้นให้ครูดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์และจัดทำวิจัยอย่างเป็นระบบ
 - 5) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรและมีการประเมินเป็นระยะ และ
 - 6) ส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

คำสำคัญ : สมรรถนะของครู, โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to find: 1) the teacher competencies in Wat Phrongmadua (Sriwittayakorn) School and 2) the development guidelines of teacher competencies in Wat Phrongmadua (Sriwittayakorn) School. The population used in this research were 24 teachers in Wat Phrongmadua (Sriwittayakorn) School. The research instruments were opinionnaire about teacher competencies based on concepts of the Office of the Basic Education Commission and semi-structured interview form. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

The findings of this research were as follows;

1. The teacher competencies in Wat Phrongmadua (Sriwittayakorn) School in overall aspects were at the high level, except teacher's ethics and integrity was at the highest level.

2. The development guidelines of teacher competencies in Wat Phrongmadua (Sriwittayakorn) School were as follow: 1) encourage and support teachers to develop themselves and participate in academic meeting, 2) encourage teachers to participate in designing their own work and provide training to make understanding for teachers to know the scopes of their roles and responsibilities, 3) arrange activities to create interaction for teacher to cooperate and participate in their work, 4) encourage teachers to carry out analysis, synthesize and make research systematically, 5) encourage curriculum development and periodic evaluation and 6) encourage teachers to interact with students' parents and participate in community activities.

Keywords : Teacher Competencies, WAT PHRONGMADUA (SRIWITTAYAKORN) SCHOOL

บทนำ

ในปัจจุบันแต่ละองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญที่มีส่วนขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้มนุษย์มีศักยภาพในการทำงานและปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ (ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, 2563) สำหรับคนในสถานศึกษา นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ครู ถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาคนและขับเคลื่อนการศึกษาและจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพแก่นักเรียน (ประกอบและกาญจนา คุณารักษ์, 2563) โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กำหนด

กรอบสมรรถนะของครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ สมรรถนะประจำสาย ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนไปอย่างก้าวกระโดด ทำให้เกิดการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเปลี่ยนไป ทำให้ครูผู้สอนต้องมีการพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและการประเมินผลซึ่งล้วนเป็นส่วนหนึ่งในสมรรถนะของครู การพัฒนาสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพของครู เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ พุทธิกรรม ทักษะที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จ

โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เป็นหนึ่งในสถานศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับตัว ปรับบทบาทและปรับรูปแบบวิธีการสอนให้เอื้อต่อการจัดการศึกษา ผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าวต่อระบบการศึกษาของประเทศไทยในหลากหลายกรณี โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งหมายถึง ภาวะที่ผู้เรียนนั้นไม่มีสิ่งที่ควรที่จะได้เรียนรู้ หรือรู้แล้วตามระดับขั้นของตนเอง แต่ผู้เรียนไม่รู้ตามตัวชี้วัดระดับขั้นของตนเอง จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2565 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ที่ร้อยละ 60.77 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 (โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ, 2566) ทั้งนี้อาจเกิดจากภาวะดังกล่าว จึงควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความสามารถในการรับมือและแก้ปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและเหมาะสมกับผู้เรียนมากขึ้น นอกจากนี้จากรายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ได้กล่าวถึงครูผู้สอนบางส่วนมีพฤติกรรมการสอนไม่เป็นไปตามความคาดหวัง มีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เป็นปัจจุบัน ไม่ใช้สื่อและนวัตกรรมประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และไม่ประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพจริง รวมทั้งการไม่ใช้สื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ (โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ, 2565) ซึ่งล้วนเป็นความรับผิดชอบของครูผู้สอนที่ต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือที่เรียกว่า สมรรถนะ เพื่อที่จะจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เพื่อให้ทราบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูและประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ (Objective)

1. เพื่อทราบสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ)
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ)

วิธีการวิจัย (Method)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 22 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบัน
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสมรรถนะของครูตามคู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือ 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น และ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามสมรรถนะของครูตามกรอบแนวคิดการประเมินสมรรถนะของครูโดยผ่านกระบวนการตรวจสอบความตรงความเชื่อมั่นของเนื้อหาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบสัมภาษณ์ของการวิจัย ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามความคิดเห็น โดยการพิจารณาข้อที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิต (μ) น้อยที่สุดในสมรรถนะหลัก 3 ด้าน และ สมรรถนะประจำสายงาน 3 ด้าน มาเป็นประเด็นปัญหาในการสร้างข้อคำถามของการสัมภาษณ์และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %)

2. ในการวิเคราะห์สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สถิติที่ใช้ คือ มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ Best (1983)

3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย (Results)

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) โดยภาพรวม

(N=24)

ด้าน	สมรรถนะของครู			
	สมรรถนะหลัก (X_1)	μ	σ	ระดับ
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($X_{1.1}$)	4.19	0.40	มาก
2	การบริการที่ดี ($X_{1.2}$)	4.42	0.44	มาก
3	การพัฒนาตนเอง ($X_{1.3}$)	4.06	0.28	มาก
4	การทำงานเป็นทีม ($X_{1.4}$)	4.39	0.46	มาก
5	จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($X_{1.5}$)	4.63	0.42	มากที่สุด
	รวม	4.34	0.33	มาก
	สมรรถนะประจำสายงาน (X_2)			
1	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($X_{2.1}$)	4.30	0.42	มาก
2	การพัฒนาผู้เรียน ($X_{2.2}$)	4.40	0.42	มาก
3	การบริหารจัดการชั้นเรียน ($X_{2.3}$)	4.42	0.44	มาก
4	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($X_{2.4}$)	4.23	0.49	มาก
5	ภาวะผู้นำครู ($X_{2.5}$)	4.41	0.48	มาก
6	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($X_{2.6}$)	4.36	0.57	มาก
	รวม	4.36	0.41	มาก
	ภาพรวม (X_{tot})	4.35	0.36	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเต๊อ (ศรีวิทยากร) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.36$) ด้านสมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.33$) ด้านสมรรถนะประจำสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.41$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.42$) และอยู่ที่ระดับมาก มี 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การบริการที่ดี ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.44$) การทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.46$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.40$) และการพัฒนาตนเอง ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.28$) และด้านสมรรถนะประจำสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.44$) ภาวะผู้นำครู ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.48$) การพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.42$) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.57$) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.42$) และ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีค่า 0.36 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเต๊อ (ศรีวิทยากร)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบข้อค่ามัชฌิมเลขคณิตที่น้อยที่สุด 3 ด้าน ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเต๊อ (ศรีวิทยากร) ซึ่งประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์และแนวทางการพัฒนามีดังต่อไปนี้

สมรรถนะหลัก

1. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง มี 6 แนวทาง ได้แก่ 1.1) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานตามความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน 1.2) ส่งเสริม ผลักดันให้ครูเข้าร่วมการชุมนุมทางวิชาการ เช่น อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ในสายวิชาหรืองานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งด้านภาษาและเทคโนโลยี 1.3) ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ให้ครูเป็นผู้นำเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นผู้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้เผยแพร่เอกสารชิ้นงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการเรียนการสอน 1.4) ส่งเสริมการทบทวนวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ 1.5) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1.6) กระตุ้นให้ครูวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนของตนเองและศึกษา หาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มี 4 แนวทาง ได้แก่ 2.1) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการออกแบบงานของตนเอง ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย และคอยติดตามผลการปฏิบัติ มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง 2.2) ส่งเสริม ปลุกฝังวัฒนธรรมองค์กรความเป็นเจ้าของงานและเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกปฏิบัติงานที่ตรงตามความสนใจ 2.3) ส่งเสริม กระตุ้นประเมินตนเองเป็นระยะในงานที่ทำตามข้อตกลงของสถานศึกษาและให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 2.4) อบรมสร้างความเข้าใจให้ครูได้รู้ขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของงาน มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพทั้งด้านงานสอนและงานพิเศษ

3. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มี 4 แนวทาง ได้แก่ 3.1) มอบหมายงานในลักษณะกลุ่มจัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ให้ครูเกิดความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3.2) แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3.3) สนับสนุนและกระตุ้นให้ครูเข้าร่วม/ส่งผลงานเป็นกลุ่ม 3.4) คอยสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน และเมื่อเกิดความขัดแย้งต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบ สร้างความเข้าใจให้ครูเห็นประโยชน์จากความคิดที่แตกต่าง

สมรรถนะประจำสายงาน

1. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1.1) ให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการทำวิจัย 1.2) กระตุ้นและติดตามให้ครูดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ 1.3) ส่งเสริมและกระตุ้นการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ มีการให้ความรู้และติดตามกระบวนการจัดทำวิจัยเป็นระยะ เสริมแรง ส่งเสริมให้ประกวดผลงานวิจัยของครูและให้มีการเผยแพร่ในโรงเรียน 1.4) จัดคลินิกที่ปรึกษางานวิจัยและสร้างเครือข่ายนักวิจัยแยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มี 5 แนวทาง ได้แก่ 2.1) ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้มีการพัฒนาหลักสูตรของกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการประเมินการใช้หลักสูตรเป็นระยะ เช่น การประชุมวิชาการ ฝ่ายวิชาการขับเคลื่อนการพัฒนาหลักสูตร 2.2) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองภายใต้ตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.3) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้สื่อวัตกรรม การวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ 2.4) สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อและจัดหาเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2.5) จัดให้มีการประกวดสื่อและให้รางวัลเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการจัดทำสื่อที่มีคุณภาพ

3. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มี 4 แนวทาง ได้แก่ 3.1) จัดกิจกรรม ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูกับผู้ปกครองอยู่เป็นระยะ เช่น กิจกรรมแม่เทียนพรรษา กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ 3.2) ให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผู้เรียนร่วมกัน 3.3) ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน 3.4) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูให้ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. จากการศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพครูซึ่งทางคุรุสภาได้กำหนดถึงมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เกิดสมรรถนะของครูทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานการวางแผนการดำเนินงานของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในการพัฒนาตนเองเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธี บุรณะแพทย์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูอยู่ในระดับมาก

1.1 สำหรับด้าน สมรรถนะหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะหน่วยงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสมรรถนะของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ซึ่งกล่าวไว้ว่า ให้กระทรวงกำกับและประสานให้สถาบันผลิตและพัฒนาครูให้มีความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง และคุรุสภากำหนดให้การขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ “ทุกคนจะมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ต้องพัฒนา” ซึ่งทำให้ครูผู้สอนต้องมีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวิชาชีพและให้ความสำคัญกับการประเมินสมรรถนะมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร แพน้อย (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลักของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1.1 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) มีการปฏิบัติตามหลักการและมีจรรยาบรรณวิชาชีพตาม ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 ซึ่งกล่าวถึงผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีจรรยาบรรณ 5 หมวด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มาลัย (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1.2 ด้านการบริการที่ดี พบว่า มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการไม่ว่าจะเป็นผู้เรียนและผู้ปกครอง มีการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา และให้ความร่วมมือกับ

หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ปานผา (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.3 การทำงานเป็นทีม พบว่า มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอๆ ทั้งการจัดทำกิจกรรมภายในสถานศึกษาต่างๆ ทำให้เกิดสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ในการประชุมครูมีการแลกเปลี่ยนและคอยรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร และคอยให้ความร่วมมือกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรรณ ธาระธง (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานเป็นขั้นเป็นตอน มีการวางแผนการสอนอย่างเหมาะสมสำหรับผู้เรียน เสียสละเวลาส่วนตัวในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ งามกนก (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาคุณภาพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.5 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีความตระหนักและใส่ใจในการพัฒนาตนเองตามกรอบนโยบายของจรรยาบรรณวิชาชีพ อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อาทิ การใช้เทคโนโลยี การผลิตสื่อ เทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับกับ Norfarahin and Mohd (2019) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูในการดำเนินการประเมินชั้นเรียนในการเรียนรู้ ได้กล่าวถึงสมรรถนะครูซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในโรงเรียน ครูจะต้องมีการเรียนรู้และแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลงานตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2 สำหรับด้าน สมรรถนะประจำสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ได้รับการอบรมเกี่ยวกับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในฐานะครูผู้สอนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเป็นสายงานที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพซึ่งต้องมีมาตรฐานความรู้ สมรรถนะที่เกี่ยวข้องตามที่คุรุสากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ปานผา (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.2.1 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า มีผลการวิจัยโดยภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) คอยจัดสภาพแวดล้อมภายในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน รวมทั้งพัฒนาให้นักเรียนมีระเบียบวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ผลเพิ่มพูน (2556) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.2 ด้านภาวะผู้นำครู พบว่า มีผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) คอยกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น ให้คุณค่าและความสำคัญต่อความคิดเห็น สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองและเผยแพร่แก่ผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรรณ ธะยะธง (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักด้านภาวะผู้นำครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.3 ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า มีผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยผ่านกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและผ่านกิจกรรมโครงการภายในสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา ผิดคำ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) จัดทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยมีการประเมินผู้เรียนและเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและแก้ปัญหาผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมซึ่งให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม อาทิ กิจกรรมประชุมผู้ปกครอง กิจกรรมประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา การร่วมระดมทุนเพื่อสนับสนุนสร้างอาคารโดม รวมทั้งการไปเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางชุมชนจัด อาทิ แห่เทียนพรรษา แห่ธงสงกรานต์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ปานผา (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สระบุรี จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.5 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ฝ่ายบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีแผนการนิเทศ กำกับติดตามครูอย่างต่อเนื่องในเรื่องการจัดการเรียนรู้ และมีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาประจำปี การศึกษาและนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในปีการศึกษาถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธี บุรณะแพทย์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.6 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า มีผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีการวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและหาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยจัดทำเป็นวิจัยชั้นเรียนอยู่เสมอ ซึ่งทางฝ่ายบริหารงานวิชาการได้กำหนดให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่องเพื่อเป็นการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนรวมทั้งพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา ผัดคำ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เป็นพหุแนวทางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เป็นแบบพหุแนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีความกระตือรือร้นและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้บริหารยังคอยสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาครูเพื่อนำความรู้ ทักษะ ความสามารถ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สานิตา แดนโพธิ์ (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะครู เป็นพหุแนวทาง เนื่องจากครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) มีแนวทางจัดกิจกรรมให้ความรู้กับครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารมีแผนการนิเทศ กำกับติดตามครูอย่างต่อเนื่อง การมอบหมายงาน การกำกับติดตามงานและการส่งเสริมพัฒนาครูเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.1 สมรรถนะหลัก

2.1.1 ด้านการพัฒนาตนเอง คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง และเข้าร่วมการชุมนุมทางวิชาการ อาจเป็นเพราะจะทำให้ครูได้รู้จักกำหนดแผนในการพัฒนาตนเอง

ตามความสนใจเพื่อที่จะได้นำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังเป็นการสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิทัศน์ หามนตรี (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการพัฒนาตนเองควรกำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและจัดศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ

2.1.2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คือ ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการออกแบบงานของตนเอง และอบรมสร้างความเข้าใจให้ครูได้รู้ขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของงาน อาจเป็นเพราะจะทำให้ครูจะได้รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในงานนั้นๆ มีความคิดสร้างสรรค์ในการได้วางแผน กำหนดเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนางานที่ตนเองได้ออกแบบและทำเต็มความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้างและคณะ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนต้องจัดโครงการเตรียมความพร้อมของครูก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง พัฒนาความรู้และศักยภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และให้ครูมีโอกาสเรียนรู้เสริมสร้างทักษะของตนเองในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ

2.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม คือ จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ให้ครูเกิดความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะจะทำให้ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ในด้านการทำงาน สามารถปรับตัวเข้าหากัน และเสริมแรงให้กำลังใจกันเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร แปน้อย (2564) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันในเชิงบวกโดยให้ความสำคัญต่อครูทุกคน จัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการทำงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

2.2 สมรรถนะประจำสายงาน

2.2.1 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน คือ กระตุ้นและติดตามให้ครูดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ และจัดทำวิจัยอย่างเป็นระบบ อาจเป็นเพราะจะทำให้ครูสามารถเข้าใจ สามารถวิเคราะห์งานในภาพรวม รวมทั้งสาเหตุของปัญหา นำมาจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยเพื่อนำผลมาใช้ในการดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rahman (2014) ได้ศึกษา สมรรถนะวิชาชีพ สมรรถนะการสอน และการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษาพบว่าเพื่อพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้

ควรให้ความรู้ การฝึกอบรม การเปิดเวที การจัดทำตำรา การศึกษาต่อ การเพิ่มประสิทธิภาพจากผู้บริหาร การฝึกอบรมกลยุทธ์การสอน การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการทำวิจัยในชั้นเรียน

2.2.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ คือ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรของกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการประเมินการใช้หลักสูตรเป็นระยะ อาจเป็นเพราะจะทำให้ครูสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ และเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย มีการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ออกแบบการประเมินผลอย่างเหมาะสมและคอยปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Henny, Muhammad and Alfroki (2021) ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของครูในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู ได้แก่ การคัดเลือก การศึกษาและการฝึกอบรม การนิเทศการศึกษา การเรียนรู้งาน และการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยปลูกฝังความมุ่งมั่นและให้รางวัลตามสมควร

2.2.3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ คือ ส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน อาจเป็นเพราะจะทำให้ครูได้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชน ได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สานิตา แดนโพธิ์ (2562) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์) จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมครูด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้นั้นควรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาและคอยให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและองค์กรอื่น ๆ เพื่อการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ผลักดันให้เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานของตนเองและสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย
3. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะกลุ่มคอยสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน
4. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ใช้กระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ

5. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามตัวชี้วัดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เผยแพร่ออกไปและเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการและบุคคลที่มีความสนใจทั่วไป จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2. ควรศึกษาสมรรถนะของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1

รายการอ้างอิง

ชนิษฐา ปานผา. (2558). “สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้างและคณะ. (2563). “แนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม.” วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี 17(2): 65-75.

นิทัศน์ หามนตรี. (2558). “การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.” วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 10(2): 177-185.

เนตรนภา ผัดคำ. (2561). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.” วารสารสังคมศาสตร์วิจัย 9(2): 66-84.

บังอร แบน้อย. (2564). “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.” วารสารสารสนเทศ 20(2): 2.

ประกอบและกาญจนา คุณารักษ์. (2563). อนาคตภาพการศึกษาไทยยุค 4.0. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ. (2565). รายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. นครปฐม: โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ.

- _____. (2566). “รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565. นครปฐม: โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ.
- วารุณี ผลเพิ่มพูล. (2556). “การศึกษาสมรรถนะของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.” **วารสารวิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี** 2(2): 62-73.
- วิไลวรรณ มาลัย. (2562). “สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.” **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์** 7(2): 109-118.
- ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2563). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- सानิตา แดนโพธิ์. (2562). “สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พลประชาอุปถัมภ์).” **วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร** 10(1): 703-714.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุธี บุรณะแพทย์. (2557). “สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี**.
- สุเมธ งามนก. (2557). “การศึกษาคุณภาพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” **วารสารศึกษาศาสตร์** 25(3): 75-86.
- สุภาพรรณ ะยะธง. (2562). “การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา**.
- Best, John W. (1983). **Research in Education**. 4th ed. Englewood cliffs : Prentice Hall, Inc.
- Henny Oktarina, Muhammad Kristiawan and Alfroki Martha. (2021). “Teacher Competency Development In The Digital Era.” **Jurnal Pendidikan Tambusai** 5(2): 5149-5155.
- Mardia Hi. Rahman. (2014). “Professional Competence, Pedagogical Competence and the Performance of Junior High School of Science Teachers.” **Journal of Education and Practice** 5(9): 75-79.
- Norfarahin Bt. Mohd Zamri and Mohd Isa B. Hamzah. (2019). “Teachers’ Competency in Implementation of Classroom Assessment in Learning.” **Creative Education** 10 : 2939-2946.

กระบวนการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

Internal Supervision Process to Enhance Educational Quality

ภิชาวิชญ์ ยางงาม¹

PHEECHAWICH YANGNGAM

สุมิตร สุวรรณ²

SUMIT SUWAN

อรอุษา ปุณยบุรณะ³

ORNUSA PHUNNAPURANA

ทัตตริน วรรณเกตุศิริ⁴

TUSSATRIN WANNAKETSIRI

พัชรภา ตันติชูเวช⁵

PATCHARAPA TANTICHUWET

บทคัดย่อ

กระบวนการในการเพิ่มประสิทธิภาพของการศึกษาที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ กระบวนการนิเทศภายใน ซึ่งในปัจจุบันสถานศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องนำกระบวนการนิเทศภายในที่เป็นภารกิจสำคัญต่อการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษามาบริหารจัดการภายในโรงเรียน โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาหลายฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอนเนื่องจากครูผู้สอนเป็นบุคลากรทางการศึกษาหลักที่จะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอันเป็นเป้าหมายสุดท้าย จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการนิเทศภายในจึงมีความสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายส่งผลต่อการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา ในสถานศึกษาให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงที่สุด ในการทำงานสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารจัดการการจัดกิจกรรม

¹นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

²อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

³อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

⁴อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

⁵อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

การเรียนการสอนและปัญหาอื่น ๆ ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับและเพื่อพัฒนาให้การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนา ปรับปรุง ส่งเสริม และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจ ความรู้ในด้านหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการ ด้าน การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานอื่นๆนอกเหนือจากการจัดการ เรียนการสอนอันเป็นประโยชน์และส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาและเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้โดยที่บุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และเกิดการ สร้างงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องโดยนำกระบวนการนิเทศภายในมาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน การสอนและการจัดการในสถานศึกษา

คำสำคัญ : กระบวนการนิเทศภายใน, คุณภาพการศึกษา

Abstract

One important process for increasing the efficiency of education is Internal supervision process. At present, every educational institution needs to implement the internal supervision process which is an important mission for educational management in order to raise the quality of education to be managed within the school. By relying on the cooperation of many educational personnel, especially teachers, because teachers are the main educational personnel who will be an important mechanism in developing the quality of teaching and learning, which is the final goal. Therefore, it is necessary to constantly develop and improve oneself and learn all the time to keep up with the changes in the world in the present era. This will result in efficient operations. The internal supervision process is therefore important in helping school personnel to achieve their goals, affecting development, improvement, and increasing educational efficiency. In educational institutions, teachers have knowledge Understanding of the curriculum It has the highest efficiency and effectiveness. in work Able to organize teaching and learning effectively including management Organizing teaching and learning activities and other problems results in the school's operations meeting its objectives. Standard and accepted goals to develop teaching and learning to be successful in keeping up with the changes in the world that is constantly changing. Therefore, supervision within educational institutions in order to raise the quality of education is very important in

developing, improving, promoting and increasing the efficiency of educational management in educational institutions. To make educational personnel understand Curriculum knowledge Management Effective teaching and learning management and have an understanding of operations other than organizing teaching and learning that are beneficial and affect the development and upgrading of educational quality and be a learning organization where personnel in educational institutions have developed own abilities, ideas, and creativity And work is continuously created to achieve goals by applying the internal supervision process.

Keywords : Internal Supervision Process, Educational Quality

บทนำ

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้เกิดการสื่อสารไร้พรมแดนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และวัฒนธรรมกำลังเปลี่ยนแปลงให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งปัจจุบันทักษะในการดำรงชีวิตถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก การศึกษาจึงนับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับของทุกคนที่จะทำให้มีความพร้อม สามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ต้องมีการเรียนรู้ที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับยุคและสมัยเพื่อสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าในชีวิต การแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม และเป็นรากฐานสำคัญในการนำสิ่งที่เรียนรู้มาพัฒนาศักยภาพของตนเองและพัฒนาความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่มีความสำคัญกับการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการที่บุคคลจะเรียนรู้และปรับตัวได้ดีอันเนื่องมาจากการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีระบบการศึกษา ระบบการนิเทศภายใน และการจัดการระบบที่ดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน การพัฒนาครู การพัฒนาสื่อ และแหล่งการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือและการประสานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครองชุมชน และองค์กรต่าง ๆ กระบวนการนิเทศภายในจึงเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้เรียนซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 บัญญัติไว้ว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 48 บัญญัติไว้ว่า ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก⁶ กระบวนการนิเทศภายในจึงมีความสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายส่งผลต่อการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา ในสถานศึกษาให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงที่สุดในการทำงาน สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารจัดการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและปัญหาอื่น ๆ ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับและนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ได้รับการยอมรับ เป็นประเด็นที่นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ดังนี้

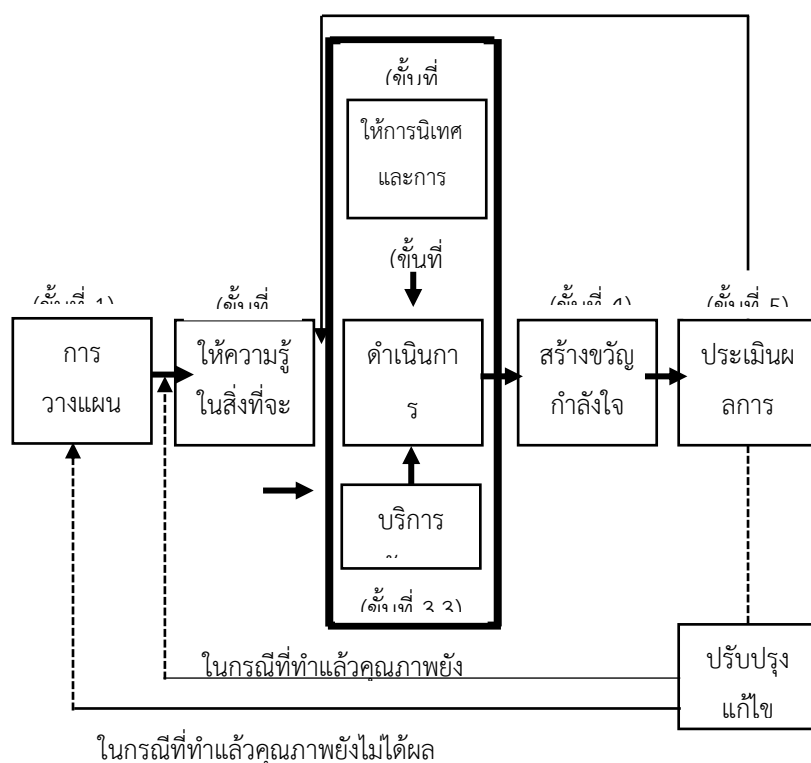
กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

กระบวนการนิเทศมีความเชื่อมโยงและเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งการดำเนินการในการนิเทศให้ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญในการจัดการนิเทศการศึกษา ก็คือจะดำเนินการอย่างไรจึงจะทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานทางการนิเทศการศึกษาเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า “กระบวนการนิเทศการศึกษา” เนื่องจากกระบวนการเป็นเทคนิควิธีในการทำงาน ดังนั้น กระบวนการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมจะมีความแตกต่างกันไปบ้าง นักการศึกษาได้กำหนดกระบวนการในการนิเทศภายในไว้หลายรูปแบบให้ยึดเป็นหลักในการปฏิบัติ ไว้ดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2555) ได้กล่าวว่า กระบวนการในการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับสังคมไทย ซึ่งมีกระบวนการนิเทศทั้งหมด 5 ขั้นตอน เรียกว่า “PIDRE” ดังนี้ 1) วางแผนการนิเทศ (Planning-P) เป็นขั้นที่ผู้บริหารผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำการประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย 2) ให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ (Informing-I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องดำเนินงานว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ขั้นนี้จำเป็นทุกครั้งที่สำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยังไม่ได้ผลหรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่พอใจซึ่งจำเป็นจะต้องทำการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง 3) การปฏิบัติงาน (Doing -D) คือ การปฏิบัติงานของผู้รับนิเทศเป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากการดำเนินการในขั้นที่ 2 การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพสูงการปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารก็

⁶ “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ.2562,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 127, ตอนที่ 45 ก: 8-18.

จะให้บริการสนับสนุนในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่าง
ได้ผล 4) การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing-R) ขั้นนี้เป็นขั้นของการเสริมกำลังใจของผู้บริหารเพื่อให้
ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขั้นนี้อาจจะดำเนินการไปพร้อมกันกับผู้ที่
รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงไปแล้วก็ได้ 5) ประเมินผลผลิตของการ
ดำเนินงาน (Evaluating-E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินการซึ่งผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร
หลังจากการประเมินผลการนิเทศหากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้การดำเนินงานไม่
ได้ผลก็สมควรจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไขซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจจะทำได้โดยการให้ความรู้ในสิ่งที่ทำใหม่อีก
ครั้งหนึ่งสำหรับกรณีที่ผลงานออกมายังไม่ถึงขั้นที่พอใจหรือดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมดสำหรับ
กรณีการดำเนินงานเป็นไปไม่ได้ผลและ ถ้าหากการประเมินผลได้พบว่าประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้หากจะ
ได้ดำเนินการนิเทศต่อไปก็สามารถทำได้โดยไม่ต้องให้ความรู้ในเรื่องนั้นอีก⁷



แผนภูมิที่ 1 กระบวนการนิเทศ “PIDRE”

ที่มา: สงัด อุทรานันท์, อ่างใน วัชราน เล่าเรียนดี, การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติ,

พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: มิตรสยาม, 2555), 21.

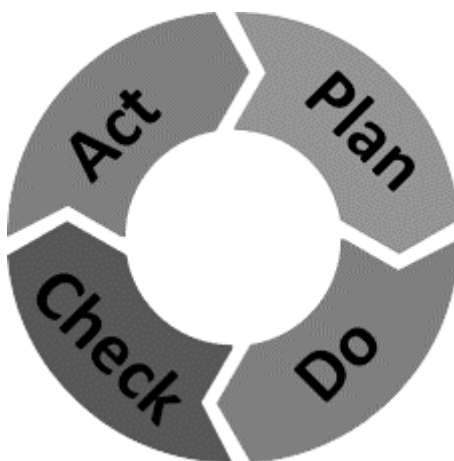
⁷ สงัด อุทรานันท์, อ่างใน วัชราน เล่าเรียนดี, การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: มิตรสยาม, 2555), 21.

จิตติมา วรณศรี ได้กล่าวว่า กระบวนการในการนิเทศภายในสถานศึกษา นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้นำเสนอกระบวนการในการดำเนินการนิเทศที่มีทั้งส่วนคล้ายคลึงและส่วนที่แตกต่าง เพื่อให้การนิเทศสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการตามบริบทของสถานศึกษาการประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยและกระบวนการบริหาร PDCA รายละเอียด ดังนี้ 1) การสำรวจสภาพและปัญหา เป็นการสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงาน 2) การวางแผนการนิเทศ เป็นการร่วมกันพิจารณาวางแผน กำหนดแนวทาง วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่จะใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษาวิธีการที่เลือกใช้ นิเทศควรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของสถานศึกษา 3) การดำเนินการนิเทศเป็นการดำเนินการนิเทศภายใน โดย ผู้นิเทศที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติการนิเทศตามกำหนดการในปฏิทินการนิเทศด้วยเทคนิคหรือ วิธีที่ได้วางแผนไว้ 4) การประเมินผลและปรับปรุงเป็นการตรวจสอบการบรรลุ จุดมุ่งหมายและการแก้ปัญหาในการนิเทศ โดยอาจใช้การประชุมคณะผู้นิเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล จากการดาเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนด⁸

เทวินทร์ ประสิทธิ์เสรีฐ (2566) ได้กล่าวว่า กระบวนการในการนิเทศภายในสถานศึกษา แบบ“PDCA ” คือ กระบวนการนิเทศโดยใช้วงจรของเดมมิง โดยมีขั้นตอนทั้งหมด 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน (Planing-P) การวางแผนงาน ขั้นตอนนี้ต้องนำงานทั้งหมดที่รับผิดชอบอยู่ มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ กำหนดวัตถุประสงค์ของงาน และเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งควรจะต้องเตรียมเป็นเอกสารไว้ มีวิธีการและขั้นตอนการทำงาน ซึ่งอาจจะจัดทำเป็นเอกสารขั้นตอนและวิธีการทำงานเอาไว้ อาจจะมียะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ผู้รับผิดชอบ ผู้ตรวจสอบ ถ้าการทำงานนั้นมีผู้ร่วมทำงานหลายคน แต่ในกรณีที่เตรียมแผนงานของตนเองส่วนตัวไว้สำหรับการทำงานและพัฒนางานของตนเองก็จำเป็นต้องมีการวางแผนด้วย ซึ่งควรมีเอกสารกำกับ หรืออาจจะใช้สมุดบันทึก ที่จำเป็นในการวางแผนการทำงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และควรมีแผนสำรองสำหรับงานที่เข้ามาแทรกตามที่ได้วางแผนไว้ว่าจะจัดการอย่างไร เพื่อให้การทำงานไม่ติดขัด และทันต่อเวลา รวมไปถึงงานที่ได้มีคุณภาพตามเวลาที่กำหนดด้วย 2) การปฏิบัติตามแผน (Doing-D) การปฏิบัติตามแผนงานที่ได้วางไว้ ขั้นตอน วิธีการ ลำดับงานที่กำหนดไว้ในแผนก็นำมาปฏิบัติ โดยทำการศึกษาถึงวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานนั้น ๆ เอามาใช้ให้เกิดประโยชน์ และทำงานได้ผลดีที่สุด หรืออาจจะมีการอบรมงานเหล่านั้นเพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติแล้วลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ได้วางแผนไว้ ในระหว่างการทำงานควรมีเก็บข้อมูลที่จำเป็น ที่สำคัญต่าง ๆ เอาไว้ เพื่อประโยชน์ในการทำงานครั้งต่อไปด้วย หรือเพื่อจดบันทึกที่เป็นข้อบกพร่องของงาน เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป 3) การตรวจสอบ ประเมินผล (Check-C) การตรวจสอบ/ประเมินผลการทำงานที่ได้ทำไปว่าเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ หรือตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ว่าจะใช้เครื่องมือช่วยในการตรวจสอบ เช่น เครื่องมือต่าง ๆ ผลการทำงานเมื่อเทียบกับงานครั้งก่อน เป็นต้น ในการตรวจสอบโดยทั่วไปได้แก่ ระยะเวลาตามเป้าหมาย คุณภาพของงานที่ออกมา วิธีการหรือขั้นตอนการทำงาน ซึ่งการตรวจสอบการทำงานควรมีการ

⁸ จิตติมา วรณศรี, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (พิษณุโลก: รัตนสุวรรณ, 2557), 113.

จดบันทึกในรูปแบบต่าง ๆ ไว้ เช่น สมุดบันทึก เอกสารการตรวจสอบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น เพื่อให้ช่วยในการปรับปรุง และแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป 4) การปรับปรุงแก้ไข (Action-A) การปรับปรุงแก้ไข หากมีข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบก็ควรจะหาวิธีการและขั้นตอนในการแก้ไขทันที หรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยทำการค้นหาสาเหตุที่เกิดขึ้น และใช้วิธีการแก้ไขที่ดีที่สุดในการทำการแก้ไข เพื่อไม่ให้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่เกิดขึ้นซ้ำอีก และควรมีวิธีการพัฒนาปรับปรุงงาน หรือระบบงานนั้น ถึงแม้ว่าการตรวจสอบจะไม่เกิดข้อบกพร่องเราก็ควรมีวิธีการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพที่ดีกว่าเดิม เมื่อมีข้อบกพร่อง หรือต้องการจะพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมก็ควรมีการวางแผนใหม่โดยอาจจะปรับปรุงจากแผนการทำงานเดิม เพื่อให้ได้งานที่ดีขึ้น และมีการพัฒนาต่อเนื่องซึ่งจะเป็นไปตามหลักการของวงจรเดมมิง⁹



แผนภูมิที่ 2 กระบวนการนิเทศ “PDCA”

ที่มา: เทวินทร์ ประสิทธิ์เสรีฐ, หลักการทำงานตามวงจรเดมมิง (The Deming Cycle) PDCA, เข้าถึงเมื่อ 6 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก <http://www.cgpcenter.com/generalknowledges/Pdca/pdca.html>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าว กระบวนการการนิเทศแบบบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ในการนิเทศการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ของการนิเทศเป็น 5 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1) การศึกษา สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ เป็นการกำหนดปัญหาและความต้องการในแก้ปัญหาหรือพัฒนา ดังนี้ 1.1) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน

⁹ เทวินทร์ ประสิทธิ์เสรีฐ, หลักการทำงานตามวงจรเดมมิง (The Deming Cycle) PDCA, เข้าถึงเมื่อ 6 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก <http://www.cgpcenter.com/generalknowledges/pdca/pdca.html>

เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผน การดำเนินงาน 1.2) การแลกเปลี่ยนระดมความคิด วิเคราะห์เพื่อหาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและความต้องการ ในการพัฒนาตามบริบทของหน่วยงาน 1.3) การจัดลำดับปัญหาและเลือกปัญหาที่เป็นความจำเป็นหรือต้องการในลำดับเร่งด่วนหรือ ลำดับที่เห็นว่าสำคัญที่สุด 1.4) การสร้างการรับรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การประชุมการสัมมนา เพื่อสร้างวิสัยทัศน์หรือสร้างเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินงาน ด้านที่ 2) การวางแผนการนิเทศ เป็นการนำปัญหาและความต้องการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมในการจัดทำแผนนิเทศ ดังนี้ 2.1) กำหนดแนวทาง วิธีการการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้น ตามความต้องการ และจำเป็นมีการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนา ผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2.2) เลือกแนวทาง วิธีการในการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2.3) วางแผนการดำเนินงานพัฒนา 2.3.1) การประชุมเตรียมการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน 2.3.2) สร้างคณะนิเทศ เป็นทีมงานในการนิเทศร่วมกัน 2.3.3) กำหนดประเด็นการนิเทศ เป็นการกำหนดเนื้อหาที่จะนิเทศ 2.3.4) กำหนดระยะเวลาในการนิเทศ โดยกำหนดระยะเวลาในการนิเทศที่เหมาะสมกับ การแก้ปัญหาและการพัฒนา 2.3.5) กำหนดวิธีการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมตามสภาพปัญหาและ ความต้องการ เช่น การประชุมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสังเกตชั้นเรียน การสาธิต การบันทึกวิดีโอ และการถ่ายภาพ การสัมภาษณ์ การ Coaching & Mentoring โดยเน้นการใช้ ICT ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้ Line Application การใช้ Clip Video การ Conference การใช้ Video Line You Tube Facebook Live 2.4) จัดทำแผนนิเทศ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ปฏิทินการปฏิบัติงาน ทรัพยากรที่ต้องการ เครื่องมือนิเทศ ด้านที่ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ สื่อและเครื่องมือนิเทศเป็นสิ่งที่ช่วยให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และ เป็นสิ่งที่ช่วยเก็บรายละเอียดที่ผู้รับการนิเทศไม่สามารถแสดงออกมาได้ และสามารถเก็บข้อมูลนำมาเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และสิ่งที่ทำให้มีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศ 3.1) สร้างสื่อการนิเทศที่ทำให้การนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น วิธีการนิเทศ ทักษะการ นิเทศ เทคนิคการนิเทศ โดยเป็นสื่อที่สอดคล้องคล่องในยุคศตวรรษที่ 21 เน้นการใช้ ICT ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้ Line Application การใช้ Clip Video การ Conference การใช้ Video Line YouTube Facebook Live 3.2) สร้างเครื่องมือการนิเทศเพื่อเก็บข้อมูลเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ ใช้ง่าย สามารถเก็บข้อมูลที่ตอบประเด็นปัญหาความต้องการ และเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านที่ 4) การปฏิบัติการนิเทศ ดำเนินการนิเทศตามวิธีการการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่กำหนด 4.1) ประชุมเตรียมการก่อนการนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจของผู้นิเทศให้การนิเทศเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ 4.2) นิเทศ

ตามขั้นตอน ระยะเวลา และใช้เครื่องมือตามที่กำหนด 4.3) การสะท้อนผลการนิเทศ 4.4) ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน ด้านที่ 5) การประเมินผลและรายงานผล 5.1) ประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงาน เช่น การดำเนินงานของผู้รับการนิเทศ เพื่อนำผลไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน 5.2) ประเมินผลการนิเทศเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติการนิเทศตามระยะเวลาที่ต้องการในการนำผลไปใช้ในการพัฒนา หรือในแต่ละปีการศึกษา 5.3) รายงานผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง 5.4) นำผลการนิเทศที่เป็นปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะไปพัฒนาการนิเทศในครั้งต่อไป หรือในปีการศึกษาต่อไป¹⁰

จากการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สรุปได้ 5 ด้านดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ คือการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียน และความต้องการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สืบหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน เช่น ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านการดูแลช่วยเหลือและให้บริการด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศติดตามประเมินผล และจัดเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศ มีการสำรวจข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา เช่น สภาพปัจจุบัน ด้านการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มีการประชุมดำเนินงานนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง สืบหา สอบถามปัญหา ความต้องการ และรับฟังความคิดเห็นจากคณะครู ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีเครื่องมือและการเก็บข้อมูล เช่น ความต้องการของโรงเรียน สภาพปัญหาของโรงเรียน ฯลฯ อย่างเป็นระบบ มีการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต่อการแก้ไข นำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์สภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้วางแผนดำเนินงาน

ด้านที่ 2 ด้านการวางแผนการนิเทศ คือการศึกษานโยบาย เป้าหมาย และแนวปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และจัดทำแผนการนิเทศภายในให้สอดคล้องกัน กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ของการนิเทศโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ คณะครูมีส่วนร่วมในวิเคราะห์ผลการศึกษา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ ประชุมคณะกรรมการการนิเทศภายในเพื่อวางแผนการดำเนินการนิเทศภายใน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ มีการกำหนดโครงการ กิจกรรม เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการนิเทศภายในตามความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจในขอบข่ายอำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียน มีการจัดทำแผน/โครงการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียน มีการจัดทำปฏิทินงานนิเทศภายในที่ชัดเจน จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน การสรุปผล ติดตาม และประเมินผลขึ้นตอนการวางแผน และกำหนดทางเลือกใน

¹⁰ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ (กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561), 9-11.

การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ด้านที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ คือการประชุมคณะผู้บริหารและครู เพื่อชี้แจงแนวทางการสร้างสื่อ เครื่องมือสำหรับการนิเทศภายใน เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการออกแบบเครื่องมือในการติดตามการนิเทศภายใน สร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้บริหารและครู เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ติดตามการนิเทศภายใน โดยจัดทำสื่อสำหรับการนิเทศภายใน ที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ เช่น เอกสารวิชาการ คู่มือการนิเทศภายในเป็นต้น และจัดทำเครื่องมือในการนิเทศ สำหรับตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาอย่างหลากหลาย เช่น แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบประเมิน และเครื่องมือเพื่อช่วยในการทำงาน ของครู เช่น บันทึกภาพ เทปบันทึกเสียง เป็นต้น จนนำสื่อ เครื่องมือและวิธีการที่เตรียมไว้ไปใช้ในการนิเทศ ภายในอย่างจริงจัง ด้านที่ 4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ คือการประชุมคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายใน และผู้เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดในการนิเทศภายใน ประชุมชี้แจงผู้บริหารและครู ในการ ดำเนินการนิเทศภายในและวางแผนการดำเนินการนิเทศภายใน สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหารและครู ครูเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในระหว่างดำเนินการ นิเทศภายใน ดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ และตรงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีความยืดหยุ่นในการ ดำเนินการนิเทศภายในในแต่ละกิจกรรมเพื่อความเหมาะสม ผู้ให้การนิเทศภายในปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศภายในกับผู้รับการนิเทศ ประชุมทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน เพื่อสะท้อนปัญหา อุปสรรค และความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกัน นำผลที่ได้รับจากการนิเทศภายในไป พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนและสร้างขวัญกำลังใจ มีการปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในให้มีความ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ด้านที่ 5 ด้านการประเมินผลและรายงานผล คือการวางแผนและกำหนด แนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในที่ชัดเจนและเป็นระบบ แบ่งการประเมินผลการนิเทศ ภายในเป็น 3 ระยะ คือ ก่อนการดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังการดำเนินการ การส่งเสริมให้ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการนิเทศ สร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ อย่างถูกต้อง เหมาะสมตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนงาน ประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในตามกระบวนการ 5 ด้าน และ ประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในในแต่ละกิจกรรม มีการสรุปและประเมินผลการประเมิน การนิเทศภายในให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ติดตามผลการดำเนินการนิเทศ ภายในอย่างเป็นระยะและต่อเนื่อง เก็บผลการประเมินไว้อย่างเป็นระบบ และสะดวกต่อการใช้งาน นำผลจาก การประเมินวิเคราะห์ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในครั้งต่อไป มีการระดมความคิดเห็นจาก ผู้บริหารและครูในการวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา

สรุปได้ว่า กระบวนการในการนิเทศภายในสถานศึกษา มีความสอดคล้องกันกับการนิเทศการเรียน การสอน ของนักวิชาการดังกล่าว ซึ่งกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการ สนับสนุนการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็น

หน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและครูได้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งเป็นกระบวนการประกันคุณภาพของโรงเรียนว่า โรงเรียนสามารถบริหารจัดการภายในโรงเรียนจนถึง เป้าหมายสุดท้ายคือคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานหลักสูตรและเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นกระบวนการในการกำหนดขั้นตอนของการนิเทศเป็นระเบียบแบบแผน มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน มีเหตุผลและสามารถดำเนินการได้ ตั้งแต่เริ่มการนิเทศตลอดจนการประเมินผลและติดตามผล เพื่อสามารถนำการนิเทศไปสู่การปฏิบัติได้จริง และเกิดประโยชน์อย่างสูงที่สุดและนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา

กระบวนการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษายังเป็นอีกหนึ่งกระบวนการที่สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานศึกษาทุกระดับ เพราะเป็นกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนภายในสถานศึกษา ความร่วมมือ การสื่อสารที่ดีระหว่างเพื่อนครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหาร เพื่อสร้าง ปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพให้กับนักเรียน กระบวนการนิเทศภายในจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถในการที่จะพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอนได้ มีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนภาพรวมเพิ่มขึ้นและนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

รายการอ้างอิง

จิตติมา วรณศรี. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณ, 2557.

เทวินทร์ ประสิทธิ์เสรีฐ. หลักการทำงานตามวงจรเดมมิง (The Deming Cycle) PDCA. เข้าถึงเมื่อ 6 เมษายน 2566. เข้าถึงได้จาก <http://www.cgpcenter.com/generalknowledges/pdca/pdca.html>

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ.2562.” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127, ตอนที่ 45 ก

วัชรรา เล่าเรียนดี. การนิเทศการสอน. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

_____. การนิเทศการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 9. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.

สังต์ อุทรานันท์. การนิเทศ หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2555.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Review)

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2566)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

อาจารย์ ดร.ชัตติยา ดั่งสำราญ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญภา ยืนยาว | คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ | มหาวิทยาลัยคริสเตียน |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ตูจันทา | คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ ชนะสิทธิ์ | คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |
| 4. ดร.สมใจ เดชบำรุง | มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ |
| 5. ดร.สมบัติ เดชบำรุง | มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ |
| 6. ดร.รมย์รัมภา ญัฐธัญติรุจ | มหาวิทยาลัยคริสเตียน |
| 7. ดร.ศิวพร กาจันทร์ | รองผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 |
| 8. ดร.พนวนา พัฒนาอุดมสินคำ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านทวน
(ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ) |
| 9. ดร.สมพงษ์ เตชรัตนวรกุล | ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์ |
| 10. ดร.ยลพรรณษย์ ศิริรัตน์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านช่อง |
| 11. ดร.อัจฉราภรณ์ บัวลังกา | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตลุงใต้ |
| 12. ดร.ปาริชาติ สวัสดิ์ถึก | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนางนอง(พิพัฒน์) |



**คุณภาพวิชาการ เชี่ยวชาญกิจกรรม
ผู้นำที่สามารถและสร้างสรรค์**