



Journal of Roi Kaensarn Academi

ISSN 2697-5033 (Online)

Journal of Roi Kaensarn Acadami

ISSN 2697-5033 (Online)

ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2564

วัตถุประสงค์

Journal of Roi Kaensarn Acadami เป็นวารสารวิชาการ ราย 1 เดือน (ปีละ 12 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม, ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์, ฉบับที่ 3 มีนาคม, ฉบับที่ 4 เมษายน, ฉบับที่ 5 พฤษภาคม, ฉบับที่ 6 มิถุนายน, ฉบับที่ 7 กรกฎาคม, ฉบับที่ 8 สิงหาคม, ฉบับที่ 9 กันยายน, ฉบับที่ 10 ตุลาคม, ฉบับที่ 11 พฤศจิกายน, และ ฉบับที่ 12 ธันวาคม) มีวัตถุประสงค์ เพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษา ด้านศาสนา ปรัชญา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ

บทความที่ได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่าน พิจารณาตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ Journal of Roi Kaensarn Acadami ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะของกองบรรณาธิการ Journal of Roi Kaensarn Acadami ไม่สงวนลิขสิทธิ์การคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 12 ฉบับ เริ่มตั้งแต่ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 เป็นต้นไป

- ฉบับที่ 1 มกราคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มกราคม)
- ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 28 กุมภาพันธ์)
- ฉบับที่ 3 มีนาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มีนาคม)
- ฉบับที่ 4 เมษายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 เมษายน)
- ฉบับที่ 5 พฤษภาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 พฤษภาคม)
- ฉบับที่ 6 มิถุนายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มิถุนายน)
- ฉบับที่ 7 กรกฎาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 กรกฎาคม)
- ฉบับที่ 8 สิงหาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 สิงหาคม)
- ฉบับที่ 9 กันยายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 กันยายน)
- ฉบับที่ 10 ตุลาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 ตุลาคม)
- ฉบับที่ 11 พฤศจิกายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 พฤศจิกายน)
- ฉบับที่ 12 ธันวาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 ธันวาคม)

เกณฑ์การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จำนวน 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้เขียนบทความ เช่น ชื่อหรือประวัติการทำงาน และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double-Blind Peer Review)

บทความที่ส่งมาขอเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความของวารสาร และต้องให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้

ทรรศนะและความคิดเห็นของผู้เขียนบทความ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือทรรศนะความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

เจ้าของ

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

บก.พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

เลขที่ 141 หมู่ 6 ตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 41190

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/index>

E-mail: journal1990jmsd@gmail.com

บรรณาธิการ

ดร.ธีรดนัย กัปโก

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ
รศ.ดร.รัตน์ ปัญญาภา
ผศ.ดร.อุทัย สติมัน
ผศ.ดร.ภูมิภควัชร ภูมิพงศ์คชศร
ผศ.ดร.วินิจ ผาเจริญ
ผศ.ดร.ญาณกร ไท้ประยูร
ผศ.ดร.โยตะ ชัยวรรณกุล
พระปลัดสมชาย ปโยโค, ดร.
พระมหาพิสิฐ วิสิฐฐปณโณ, ดร.
ดร.จิตาภา เร่งมีศรีสุข
ดร.สมพงษ์ เกษานุช
ดร.รุ่งโรจน์ สรรสระบุญ
ดร.ธันยนันท์ จันทรทรงพล
ดร.จันทนา อุดม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
มหาวิทยาลัยสยาม
สถาบันรัชต์ภาคย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

รศ.ดร.รัตน์ ปัญญาภา
รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ
รศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์
รศ.ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ
รศ.ดร.ศิวัช ศรีโสภากุล
รศ.ดร.พรชัย เจดามาน
รศ.ดร.โชติ บดีรัฐ
ผศ.ดร.กุลจิรา รักษนคร
ผศ.ดร.วิเชียร แสนมี
ผศ.ดร.ธีระพงษ์ มีไธสง
ผศ.ดร.อภิญวัณน์ โพธิ์สาน
ผศ.ดร.สมศักดิ์ จันทรผ่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
นักวิชาการอิสระ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ผศ.ดร.เสกสรรค์ สนวา

พระปลัดสมชาย ปโยโค,ดร.

พระมหาพิสิฐ วิสิฐฐปญโญ,ดร.

ดร.เกศสุตา โภคานิตย์

ดร.สมพงษ์ เกษานุช

ดร.สมควร นามสีฐาน

ว่าที่ร้อยตรี ดร. สุริยะ หาญพิชัย

ดร.ภาณุวัฒน์ กิตตกรวรรณธ์ รัตนพิมลพลแสน

ดร.ลักขณา อินทร์บึง

ดร.ปรัชญา มีโนนทองมหาศาล

ดร.รัชดา ภักดิ์ยิ่ง

ดร.กิตติพงษ์ พิพิธกุล

ดร.สาคร มหาหิงค์

ดร.อดิสร หนั่นคำจรร

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นักวิชาการอิสระ

วิทยาลัยพิษณุพนธ์ิต

นักวิชาการอิสระ

ผู้จัดการวารสาร

นางสาวนิรารรณ บุตรจันทร์

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

สารบัญ

บทความวิจัย

- ➔ การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียน ในเครือข่ายที่ 1
43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
ปรียากร พยุงตน
- ➔ บทบาทของผู้บริหารต่อการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัว 15
ทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ยุวดี นามนิล, ศิริพงษ์ เศาภายน และ อุไร สุทธิแย้ม
- ➔ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงาน 31
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
รัฐนันท์ ภูณะ
- ➔ ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียน 45
ภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2
วรวิทย์ ประทีป ณ ถลาง, ศิริพงษ์ เศาภายน และ อุไร สุทธิแย้ม
- ➔ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด 58
สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
ศรธรรม รูปสะอาด และ ศิริพงษ์ เศาภายน
- ➔ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด 72
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร
ธนภัทร พึ่งพงษ์ และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ
- ➔ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่าย 86
โรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร
สุภัทสร รัตนะโสภา, ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ
- ➔ การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในกลุ่มโรงเรียน 99
เกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
สุภาพ อามาตมูลตรี และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ
- ➔ การบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต 112
พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
พระมหาวิรัตน์ จารุวิโส (อุทฺตมคณา)

- ➔ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต 126
บางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร
ณัฐกร วรรณวัฒน์ และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ
- ➔ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียน 139
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร
เบญจรงค์ เทียงศรีเกลี้ยง และ รัตนา กาญจนพันธุ์
- ➔ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต 153
ดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร
นิภาพร จันทระจิตร และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ
- ➔ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน 167
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
ณัฐพร นาคสุวรรณ และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ
- ➔ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตเมือง 180
ปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
สายัณห์ แจ็ดทอง และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ
- ➔ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริม 194
สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
รุ่งศิริ นุ่มศิริ และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียน
ในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

**Using Principle of Good Governance of School Administrators as
Perceived by Teacher Under the Jurisdiction Cluster School
43, the Nongjok District Office Bangkok Metropolis**

ปรียากร พยุงตน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Preeyagon Payungton

Ramkhamhaeng University, Thailand

Email : preeyagon@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 151 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน

เครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ: การใช้หลักธรรมาภิบาล; การรับรู้ของครู; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

This quantitative research aimed to study and compare teachers' using principles of good governance of school administrators as perceived by teachers under the jurisdiction cluster school 43, the Nongjok District Office Bangkok Metropolis, as classified by education level and work experience. The sample group used in this research consisted of 151 employed at school, The research instrument was questionnaire with reliability at 0.95. The statistics used for data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, *t* test and one-way analysis of variance. When differences between group were found by Scheffe's.

Findings showed as the followings ; 1. The teacher were of the perception that the using principles of good governance of school administrators as perceived by teachers under the jurisdiction cluster school 43, the Nongjok District Office Bangkok Metropolis in overall and each aspect were at high level. 2. The teachers who differed in educational background in their perception toward the using principles of good governance of school administrators as perceived by teachers under the jurisdiction cluster school 43, the Nongjok District Office Bangkok Metropolis in overall and all aspects evince did not differences.

Keyword: Good Governance; Teacher Perception; The school Administrators

บทนำ

หลักธรรมาภิบาล (Good governance) เป็นหลักในการบริหาร การจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม อันเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม เอื้อผลประโยชน์ให้กับคนทุกระดับทั้งในภาครัฐและเอกชนในเรื่องการเปิดเผย ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบในสิ่งที่ตัดสินใจ ธรรมาภิบาลจะทำให้สังคมมีความเข้มแข็ง ทั้งทางด้านคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม จริยธรรมและทางเศรษฐกิจ มีสมรรถนะ มีความโปร่งใส อยู่ร่วมกันด้วยความสุขและความเอื้ออาทรต่อกัน อานันท์ ปันยารชุน (2559 : 47)

การบริหารและการจัดการในภาครัฐและภาคเอกชนจึงได้มีการให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรม และ จริยธรรม การบริหารจัดการที่ดีในภาครัฐ (Good Governance) หรือเรียกว่าธรรมาภิบาลนั้น จะต้องเกิดขึ้นในองค์กรราชการ ซึ่งเป็นศูนย์บริการภาครัฐ อันเป็นหน่วยงานที่ต้องบริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม หากกลไกของรัฐสามารถเดินได้อย่างถูกต้องบริสุทธิ์ยุติธรรมและโปร่งใส จะนำพาให้ประชาชนได้รับการดูแล หรือได้รับการบริการที่ดี โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในส่วนรวมอย่างแท้จริง จรัสศรี ทิพย์

รัช (2560 : 33) ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญและนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีแนวคิดว่า หากมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จะส่งผลให้ได้แนวทางในการใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษาโดยส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ เคารพกฎระเบียบ และสมัคสมานสามัคคี รักใคร่ปรองดอง โดยยึดหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการพัฒนาตนเองได้อย่างรอบด้านเพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาประเทศชาติที่ยั่งยืนสืบต่อไป

งานวิจัยได้ทำการศึกษารวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน แล้วกำหนดองค์ประกอบของการใช้หลักธรรมาภิบาล จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรมและด้านหลักมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 4 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 210 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 151 คน โดยวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen , Manion and Morrison (2011 : 147) และเมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาการรับรู้ของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ มีทั้งหมด 4 ด้านละ 10 ข้อ รวมจำนวน 40 ข้อ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็น “รับรู้ในระดับมากที่สุด”
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็น “รับรู้ในระดับมาก”
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็น “รับรู้ในระดับปานกลาง”
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็น “รับรู้ในระดับน้อย”
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็น “รับรู้ในระดับน้อยที่สุด”

การตรวจสอบโดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try-out) ในการวิจัยโดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า α ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปถือว่าเป็นคำถามที่มีความเชื่อมั่น ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียน จำนวน 4 โรงเรียนและครูผู้สอนจำนวน 30 คน จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990: 201 – 204) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

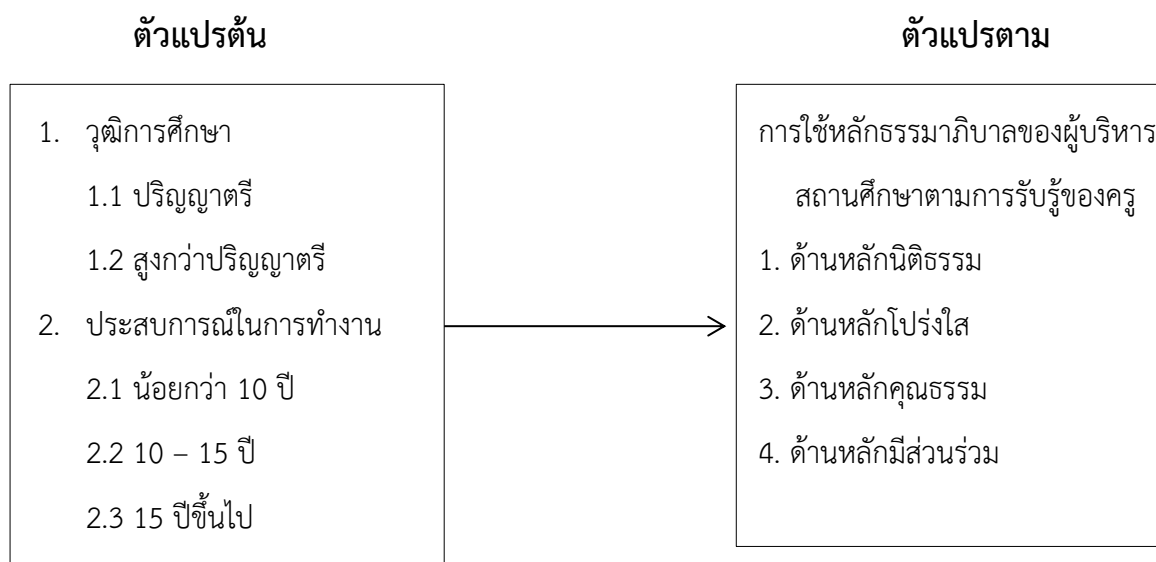
1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล จากผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. นำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูล
3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 151 ฉบับ และรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับคืนมา จำนวน 151 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การหาค่าการรับรู้ของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ใช้สถิติค่าที (t-test) แต่ถ้าเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ครูมีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านหลักมีส่วนร่วมที่มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ยกเว้นด้านหลักมีส่วนร่วม ที่มีระดับการรับรู้ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านหลักมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.59$) ด้านหลักโปร่งใส ($\bar{X}=4.49$) และด้านคุณธรรม ($\bar{X}=4.46$) ตามลำดับ

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันโดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Sheffe's method) โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีการรับรู้ด้านหลักนิติธรรม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-15 ปีและ 15 ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10-15 ปีมีการรับรู้โดยภาพรวม ด้านหลักโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านหลักมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันจึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูมีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ที่สำคัญยังมีการกำกับติดตามให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบ ให้กำลังใจและเสริมแรงอย่างสม่ำเสมอ มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม มีการวางระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน โดยมีการมอบหมายงานให้ตามความถนัดและตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล ประกอบกับให้ความยุติธรรม มีเมตตาและเป็นกลางในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ สร้างการทำงานเป็นทีมโดยมีการติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญมีการเผยแพร่การปฏิบัติงานของตนเองให้กับคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับ จันทรศรัณ ภูติอริยวัฒน์ (2560 : 115) ได้กล่าวว่า การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารการศึกษาจะทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคลากรเต็มใจที่ให้พลักพลึงใจอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความห่วงใยในความสำเร็จและแนวโน้ม ยืนหยัดต่อ การเป็นสมาชิกมีความพึงพอใจที่จะทำปฏิบัติงานให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ มีขวัญ กำลังใจและความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ มีความสามัคคีรักใคร่ปรองดอง ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ตระหนักถึง ความสำคัญของงานในระดับคุณภาพจากการได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมและสอดคล้อง กับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ รวมถึงการเสริมบรรยากาศสนับสนุนขององค์กรอันทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมุ่งสู่ ประสิทธิภาพและคุณภาพสูงสุดขององค์กร สอดคล้องกับ ศุภณัฐ กุมภาร์และคนอื่นๆ (2563 : 290) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 กล่าวว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีแนวทางการบริหารสถานศึกษาในส่วนองงานงบประมาณที่ชัดเจน โดยให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแผนงานงบประมาณสอดคล้องตามแผนปฏิบัติ ส่วนงานบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรเข้าใจถึงแนวทางการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ ส่วนการบริหารทั่วไปตามหลักธรรมาภิบาล มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยกำหนดให้มีชั้น ความลับ ของฐาน และรหัสการเข้าถึงข้อมูล และสุดท้ายในส่วนของการบริหารวิชาการตามหลักธรรมาภิบาล มีแนวทาง การ

บริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานด้านวิชาการเพื่อยกระดับสถานศึกษาในอนาคต
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการวัดผลและประเมินผลการ
จัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง มีการกำกับติดตามให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา มี
วาทศิลป์การโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบ ดำเนินการวางแผนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานโดยยึดระบอบประชาธิปไตย ใช้อำนาจใน
การบังคับบัญชาอย่างถูกต้อง มีการนิเทศและติดตามบุคลากรตามแผนงานที่ดำเนินการไว้ รวมไปถึงการปฏิบัติ
หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับ เดชชาติ ตริทรัพย์ และ กันตภณ หนูทองแก้ว. (2562 : 79-80)
ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลโมถ่าย อำเภอยะยา จังหวัดสุ
ราษฎร์ธานี ด้านหลักนิติธรรม พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยให้เหตุผลว่า การส่งเสริมให้มีนโยบาย
รณรงค์ให้พนักงาน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนโดยยึดถือหลักนิติธรรมโดยส่งเสริมให้สมาชิก
ปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด การปกครองควรยึดตามกรอบระเบียบขององค์การ บริหาร
ส่วนตำบลและมีความเมตตากรุณาและยุติธรรมต่อทุกคน และสอดคล้องกับ วิวัฒน์ชัย ศรีจันทร์และคนอื่นๆ
(2562 : 73) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สำหรับโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้กล่าวว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อด้านหลักนิติธรรมอยู่ใน
ระดับมาก โดยผู้บริหารมีการจัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
เพื่อให้ผู้ที่ เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

1.2 ด้านหลักโปร่งใส พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการตรวจสอบบัญชี
พัสดุให้เป็นปัจจุบัน มีมาตรการลงโทษวินัยที่ชัดเจน มีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี มีระบบการ
จัดซื้อจัดจ้างอย่างชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการเบิกจ่ายที่ถูกต้องให้ความเป็นธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ให้
บุคลากรเข้ามามีบทบาทในการวางแผนการดำเนินงานตามนโยบาย ใช้อำนาจในการบังคับบัญชาอย่างเป็น
ธรรมและมีการจัดระบบโครงสร้างงาน 4 ฝ่าย อันประกอบไปด้วย ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่าย
บริหารงานบุคคลและฝ่ายบริหารงานทั่วไปภายในสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส สอดคล้องกับ วิจิต บุญสนอง

และนนทภัสร์ ไสสุชล (2562: 204) ได้ศึกษาความคาดหวังของประชาชนต่อการส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักโปร่งใส พบว่า ประชาชนมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยให้เหตุผลว่า เนื่องจากเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ติดตามตรวจสอบแผนงานโครงการต่างๆ และการใช้ งบประมาณได้สูงที่สุดและข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต่อสาธารณชนมีความถูกต้องตรงกับความเป็นจริง และสอดคล้องกับ อ้อมใจ วงษ์มณฑาและคนอื่นๆ (2563 : 102) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้กล่าวว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อด้านหลักโปร่งใสอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักความโปร่งใสในการปฏิบัติงานคือมีกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา สามารถชี้แจงเมื่อมีข้อสงสัย บุคลากรและ ชุมชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆได้และยังสามารถรับรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ ของสถานศึกษา อีกทั้งยังสามารถตรวจสอบขั้นตอนของกิจกรรมหรือกระบวนการในการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ

1.3 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่43สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม เป็นกลางในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา มีการชื่นชมบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆ จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมบุคลากรในสถานศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และมีระเบียบวินัยและตรงตามความคาดหวังของสังคม ใฝ่หาที่สุภาพอ่อนโยนและอ่อนน้อมถ่อมตน รับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเองและผู้อื่น มีเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันและใช้อำนาจในการบังคับบัญชาอย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับ อัจฉราพรรณ โมรัตน์ (2562 : 143) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ครูมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยให้เหตุผลว่า หลักคุณธรรม เป็นสิ่งสำคัญมากและเป็นสิ่งพื้นฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ โดยยึดมั่นในความซื่อสัตย์และมีระเบียบวินัยและตรงตามความคาดหวังของสังคม ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหาร และสอดคล้องกับ วิวัฒน์ชัย ศรีจันทร์และคนอื่นๆ (2562 : 69) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สำหรับโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้กล่าวว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อด้านหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์

ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีการจัดการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและ ความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้ง ปลุกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และมีการจัดสอนซ่อมเสริม กรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินเพื่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

1.4 ด้านหลักมีส่วนร่วม พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์การบริหารงานในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มีการ เผยแพร่การปฏิบัติงานของตนเองให้คณะกรรมการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทราบ มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและมีการนิเทศติดตามการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับ วิจิต บุญ สอนอง และ นนทภัสร์ ไสสุชล (2562 : 205) ได้ศึกษาความคาดหวังของประชาชนต่อการส่งเสริมธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักมีส่วนร่วม พบว่า ประชาชนมี การรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้เหตุผลว่า เนื่องจากผู้บริหารงานและพนักงานรับฟังและนำข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียนไปดำเนินการอย่างรวดเร็วและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ที่มีผลกระทบต่อชุมชน และสอดคล้องกับ อัจฉราพรรณ โมรัตน์ (2562 : 144) ได้ศึกษาการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อด้านหลักมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงความมุ่งมั่นในการใช้ หลักการมีส่วนร่วมใน กระบวนการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง โดยการมุ่งเน้นยึดหลักฉันทามติ รับ ฟังความคิดเห็นและนำข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่าง อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาโดยมีการ ยึดหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการดำเนินงาน โดยยึด หลักนิติธรรม หลักโปร่งใส หลักคุณธรรม และหลักมีส่วนร่วมเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานใน

สถานศึกษา เพื่อเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพต่อไปในอนาคต สอดคล้องกับ สุรพล ลอยใหม่ และ ไชยา ยิ้มวิไล (2562 : 45) ได้ศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารกิจการภาครัฐในหน่วยงาน สาธารณสุขในสามจังหวัดเขตภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร รวมทั้ง ความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของหน่วยงาน ระบบการทำงาน ทำให้ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับ สิริินญา ศิริประโคน และ เกสสิณี ชิวปรีชา (2560 : 116) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารนำหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นหลักสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมาใช้ในการยกระดับ และสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กรได้ในระดับสูง รวมถึงช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ อันนำไปสู่การพัฒนาที่มีความสุจริต โปร่งใสและเป็นธรรม ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Sheffe's method) โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีการรับรู้ด้านหลักนิติธรรม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-15 ปีและ 15 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ในด้านหลักนิติธรรมแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี นั้นมีความสนใจต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-15 ปี และ 15 ปีขึ้นไปนั้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาน้อยลง ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10-15 ปีมีการรับรู้โดยภาพรวม ด้านหลักโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีการรับรู้ในด้านหลักโปร่งใส และด้านหลักคุณธรรมแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี นั้นมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พยายามค้นหาแนวทางในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน10-15ปีนั้นยังต้องการที่จะพัฒนาตนเองในการทำงาน จึงต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้ร่วมงานในการวางแผนการทำงาน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป นั้น มีความชำนาญในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นน้อยลง สอดคล้องกับ พรณิภา ไชยศรี (2563 : 148) ได้

ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการทำงานจะออกมาดีนั้น ขึ้นอยู่กับความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถช่วยตรวจสอบและตัดสินใจในการทำงานเมื่อเกิดเหตุการณ์การในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ปาลิตา ธนะกุลภาคินและคนอื่นๆ (2563 : 146) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่าง อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องให้ผู้ที่มีประสบการณ์การในการทำงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยใช้เทคนิค หรือหลักการซึ่งนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบายด้านการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง
2. ด้านหลักโปร่งใส ผู้บริหารควรวางระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสและมีกระบวนการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี
3. ด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารควรมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล และมีความเมตตาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน
4. ด้านหลักมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนมีการเผยแพร่การปฏิบัติงานของตนเองให้คณะกรรมการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทราบและเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาด้วยไมตรีจิตที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบของการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- จรัสศรี ทีปรัช. (2560). *การบริหารจัดการในภาครัฐและเอกชน*. กรุงเทพมหานคร: หลักไทย
- จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์. (2560). *ธรรมาภิบาลในการบริหารการศึกษากับความเป็นเลิศในผลลัพธ์ด้านบุคลากร*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เดชชาติ ตริทรัพย์ และ กันตภณ หนูทองแก้ว. (2562). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโมถ่าย อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช
- ปาไลดา ณะกุลภาคินและคณะ. (2563). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 3 ตามการรับรู้ของครูผู้สอน*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
- พรธนิภา ไชยศรี. (2563). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- วิวัฒน์ชัย ศรีจันทร์และคณะ. (2562). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- วิจิต บุญสนอง และ นนทภัทร์ ไสสุชล. (2562). *ความคาดหวังของประชาชนต่อการส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
- ศุภณัฐ กุมภาว. (2563). *การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- สิรินญา ศิริประโคน และ เกสณี ชิวปรีชา. (2560). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก

- สุรพล ลอยใหม่ และ ไชยา ยิ้มวิไล. (2562). *การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารกิจการภาครัฐในหน่วยงานสาธารณสุขในสามจังหวัดเขตภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย*. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- อัจฉราพรรณ โมรัตน์. (2562). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21*. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อ้อมใจ วงษ์มณฑา. (2563). *พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อานันท์ ปันยารชุน. (2559). *การบริหารสไตล์โปร่งใสของอานันท์ ปันยารชุน*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช
- Cohen, L., Minion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. (7th ed.) New York: Routledge.
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (7th ed). New York: Harper & Row.

บทบาทของผู้บริหารต่อการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอ
บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

**Roles of Administrators Towards the Personnel Management in
Digital Era of Schools in Bangbuathong District under
Nonthaburi Primary Educational
Service Area Office 2**

ยุวดี นามนิล,

ศิริพงษ์ เสาภายน และ อุไร สุทธิรัมย์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Yuwadee Namnil,

Siripong Saopayon and Uria Suthiyam

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: yuwadee1638@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 14 โรงเรียน ใช้การสุ่มตัวอย่างตาม Cohen, Manion and Morrison ได้กลุ่มตัวอย่าง 197 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีและการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Sheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ผลการ

* วันที่รับบทความ: 31 มกราคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 15 กุมภาพันธ์ 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 18 กุมภาพันธ์ 2564

Received: January 31, 2021; Revised: February 15, 2021; Accepted: February 18, 2021

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จากข้อค้นพบนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารเพื่อพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุง การบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของตนเองให้เป็นที่ยอมรับต่อครูผู้สอน ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา; การบริหารงานบุคลากร; ยุคดิจิทัล

Abstracts

This survey research aimed to study and compare teachers' opinions about the roles of administrators in the personnel management in digital era of schools in Bangbuathong district under Nonthaburi primary educational service area office 2, there were 14 schools. The sample size was determined to be 197 individuals based on the table of Cohen, Manion and Morrison. The instrument was a 5-scale rating questionnaire. The statistics was frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. When differences were found, a pairwise comparison was conducted with Scheffe's method.

The research results were as follows :

1. The teachers' opinions about roles of administrators in the personnel management in digital era of schools in Bangbuathong district under Nonthaburi primary educational service area office 2 in overall and each dimension were at the high level, ranking in the order of mean from high to low as the maintenance and personnel development strategy, the performance appraisal of personnel, the personnel planning, and the personnel seeking had the lowest average level. 2. The comparison results of teachers' opinions, teachers who have different educational level have an opinion about roles of administrators in the personnel management in digital era of schools in Bangbuathong district under Nonthaburi primary educational service area office 2 in overall and each dimension were not different. 3. The comparison results of teachers' opinions, teachers who have different work experience have an opinion about roles of administrators in the personnel management in digital era of schools in Bangbuathong district under Nonthaburi primary educational service area office 2 in overall and each dimension were not different. From these found items can be used to be a guide for the leaders to develop, promote, and improve the personnel management in digital era of yourselves to be accepted toward the teachers, and effect to the management in schools efficiency and effectiveness.

keywords: The role of school administrators; Personnel Management; Digital Era

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างมาก โครงสร้างของสิ่งต่างๆรอบตัวมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ใครที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้ก่อน ย่อมเกิดประโยชน์และได้เปรียบมากกว่า สำหรับใน “ยุคดิจิทัล” สิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้เข้าไปมีบทบาทกับมนุษย์ในทุกเรื่อง เพราะดิจิทัล

สามารถทำสิ่งที่ยากให้ง่ายขึ้น สร้างความสะดวกสบายในชีวิตได้เป็นอย่างดี ซึ่งในระดับขององค์กรแล้ว ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น ว่าจะต้องดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรอย่างไรให้สอดคล้องกับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น รวมทั้งระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่จะต้องปรับตัว โดยการสร้างบุคลากรคุณภาพอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมาย คุ่มค่า และทัศนการณ์ พร้อมปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาความก้าวหน้าให้กับองค์กร เพื่อยกระดับให้เป็นองค์กรชั้นนำ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติราชการ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนอย่างแท้จริง ประคองสุนทรจิตรต์ (2562 : 18-28)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากยุคอนาล็อกไปสู่ยุคดิจิทัลจึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ข้าราชการซึ่งเป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศ จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาวะการเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีและเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม เช่น การสูญเสียการเป็นส่วนตัว ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโจรกรรมข้อมูล การโจมตีทางไซเบอร์ เป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561 : ออนไลน์)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรในยุคดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็น โดยการสังเคราะห์มาจากขอบข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @THAILAND 4.0 และกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร แนวคิดของ สุนทร ทองกำเนิด (2560 : 10), สมบัติ กุสุมาลี (2559 : 36-39), กฤตินี กุลเพ็ง (2555 : 112) โดยประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร 2. ด้านการวางแผนงานบุคลากร 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 4. ด้านการสรรหาบุคลากร

ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การบริหารงานบุคลากรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งบทบาทของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และสอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินกร บัวชู (2562 : 285-294) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

จากรายงานการประกันคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาในด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดไว้ ทั้งในด้านการพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยในการจัดการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่มีการแข่งขันทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้นในสังคมปัจจุบัน ซึ่งสาเหตุหลักนั้น เกิดจากการที่บุคลากรในสถานศึกษา

ขาดความรู้ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การไม่ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมายภายในสถานศึกษา เช่น ด้านการพัฒนาผู้เรียนไม่บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรแกนกลางและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเป็นครูมืออาชีพในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน และด้านการพัฒนาองค์การให้มีความสะดวกทางด้านการให้บริการและเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เพื่อให้ผู้นำ ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำผลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุง การบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของตนเอง ให้เป็นที่ยอมรับต่อครูผู้สอน ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานบุคลากรภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นในทุกด้าน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 382 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งประกอบด้วย 14 โรงเรียน จำนวน 197 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) แบ่งตามสัดส่วน และได้ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison (2011: 147)

2. เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ คุณวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดย ปรับปรุงแบบสอบถามของ คงสิทธิ์ สุวะจันทร์ (2556 : 82-88), จิตภา ใจห่อ (2554 : 99-103) และพรทิพย์ โพธิ์บัว (2555 : 106-111) มีจำนวนทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร ด้านการ วางแผนงานบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร จำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามแบบวัดโดยวิธี ของ Likert มีเกณฑ์การให้คะแนนของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 ฉบับ และเก็บรวบรวม แบบสอบถามด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 197 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม ทั้งหมด โดยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อประมวลข้อมูลในตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม คือ คุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

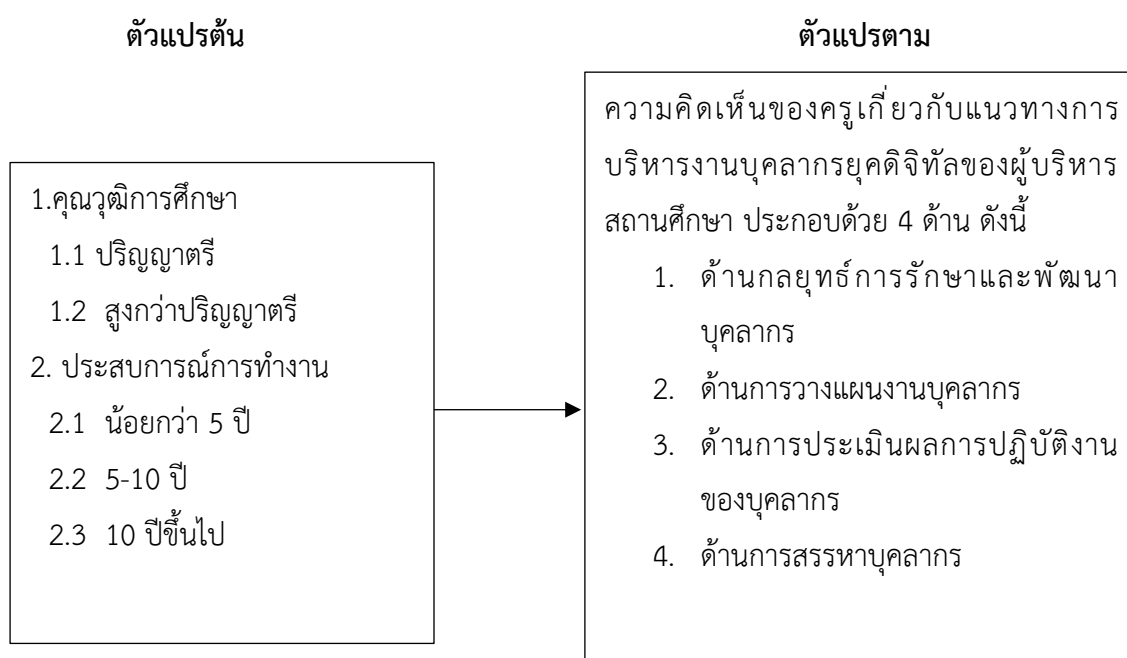
2. การหาค่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของ สถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ใช้การ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เมื่อ เปรียบเทียบคุณวุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t test) แต่ถ้าเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน ใช้

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's post hoc comparison)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากแนวทางการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร 2. ด้านการวางแผนงานบุคลากร 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 4. ด้านการสรรหาบุคลากร ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

(n=197)			
การบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร	4.05	.50	มาก
2. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	3.88	.56	มาก
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.98	.53	มาก
4. ด้านการสรรหาบุคลากร	3.85	.57	มาก
รวม	3.94	.46	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการวางแผนงานบุคลากร ($\bar{X} = 3.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.85$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดัง ตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล ของสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญา ตรี		t	p
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนา บุคลากร	4.04	.50	4.06	.51	.31	.76
2. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	3.91	.53	3.84	.60	.92	.36
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	3.99	.54	3.96	.52	.43	.67
4. ด้านการสรรหาบุคลากร	3.84	.58	3.85	.57	.02	.99
รวม	3.95	.46	3.92	.47	.31	.76

*p < .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคลากร ยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน			F	p
	น้อยกว่า 5 ปี $\bar{X}$	5-10 ปี $\bar{X}$	10 ปีขึ้นไป $\bar{X}$		
1. ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนา บุคลากร	4.06	4.08	4.01	.33	.72
2. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	3.99	3.88	3.79	1.96	.14
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	4.07	4.02	3.86	2.83	.06
4. ด้านการสรรหาบุคลากร	3.91	3.91	3.73	2.09	.13
รวม	4.01	3.97	3.85	2.12	.12

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการงานบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทันต่อยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา เพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเร่งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อลดต้นทุนในการบริหารจัดการและการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ให้ทันต่อการแข่งขันกับองค์กรภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี (2538 : 2) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลาพันธ์ (2546 : 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา รอดระกำ (2561 : 575) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 พบว่า การบริหารการศึกษาตามแนวทางนโยบายไทยแลนด์ 4.0 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารการศึกษา เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้เชื่อมโยงนโยบายกับการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีแล้วต้องมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำร่วมแก้ปัญหา กับบุคลากรในองค์กร และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ คำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการดำรงรักษาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญ เพราะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร และจัดอุปกรณ์เทคโนโลยีให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ที่ออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรเห็นถึงความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบ **Social Network** ต่างๆ การที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ อันจะส่งผลดีกับนักเรียนโดยตรง เพราะครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bohlander, et al (2001 : 222) กล่าวว่าพนักงานจะต้องได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 3 ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) เรียกว่า **KSAs** นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับจิตวิทยา ใจห่อ (2554 : 76) ศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า 1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการดำรงรักษาบุคลากรเช่นกัน

1.2 ด้านการวางแผนงานบุคลากร พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการวางแผนงานบุคลากรยุคดิจิทัล ในปัจจุบันมีสิ่งต่างๆ เข้ามามีส่วนดึงดูดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก การที่ผู้บริหารจะรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้นั้น ผู้บริหารต้องมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผนอัตรากำลัง ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร วางแผนงานผ่านระบบการประชุมทางไกล และสื่อเทคโนโลยีต่างๆ การสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ สามารถคาดการณ์อัตรากำลังว่าจะใช้จำนวนเท่าใดในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และเลือกงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร จะทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ญ์ฐพันธ์ เขจรันท์ (2545 : 19) กล่าวว่า การวางแผนบุคลากร คือ กระบวนการที่ใช้การคาดการณ์ความต้องการด้านบุคลากรขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีปฏิบัติที่

เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม เพื่อให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพเพียงพออยู่เสมอ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสอดคล้องกับ ปาริชาติ สติภา และภูวดล จุลสุคนธ์ (2558 : 255) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ด้านการวางแผนบุคลากร และ 3) ด้านการประเมินของบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการให้ผลตอบแทน นอกจากนี้สอดคล้องกับ คงสิทธิ์ สุวะจันทร์ (2556 : 64) ศึกษา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานบุคคลมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและธำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยุคดิจิทัล สะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือไม่ เพื่อจะนำข้อมูลมาประกอบการแก้ไข ส่งเสริมและตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมอุปกรณ์เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อรองรับการประเมิน และมีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2525 : 198) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมทางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับ วิธีการที่หน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ ประสิทธิภาพดีมากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับ คงสิทธิ์ สุวะจันทร์ (2556 ; 64) ศึกษา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานบุคคลมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและธำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และยังสอดคล้องกับ ปาริชาติ สติภา และภูวดล จุลสุคนธ์ (2558 : 255) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

2) ด้านการวางแผนบุคลากร และ 3) ด้านการประเมินผลของบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการให้ผลตอบแทน

1.4 ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีในการสรรหาบุคลากร และลดภาระงานโดยการจัดระบบรับสมัครและกรอกใบสมัครแบบออนไลน์ ให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน เทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญสำหรับการบริหารจัดการบุคลากรของผู้บริหารในยุคนี้เป็นอย่างมาก เป็นสิ่งดึงดูดความสนใจให้บุคลากรอยากเข้ามาทำงานในหน่วยงานของเรา เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการและลักษณะของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กฤติน กุลเพ็ง (2555 : 10) ที่ว่า การสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการแสวงหากลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับองค์การให้เข้ามาร่วมงาน ยังมีความสอดคล้องกับ พัทธราภา โพธิ์อ่อน (2561 : 53) ศึกษาเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) กับการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก พบว่า มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในทุกขั้นตอนของการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง สรุปได้ว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) มาใช้ในการสรรหาบุคลากรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน (ผู้สมัคร) และด้านระยะเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และยังสอดคล้องกับ ประครอง สุคนธ์จิตต์ (2562 : 18-28) ศึกษา ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0 Human Resource Age 4.0 พบว่า ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0 ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา อาทิ การเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเทคโนโลยีต่างๆ ที่เหมาะสมในการทำงาน วัฒนธรรมการเชื่อมโยงระหว่างโลกการทำงานและโลกส่วนตัว สังคมของการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0 ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์ การเก็บรักษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากครูในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 รับรู้ได้ถึงงานด้านบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ให้ความสำคัญและดำเนินการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบทั้งด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร โดยได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของบุคลากร มีการวิเคราะห์งานเพื่อ

กำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน วิเคราะห์ปริมาณงานบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนงานบุคลากร มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ นายคงสิทธิ์ สุวะจันทร์ (2556 : 64) ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานบุคคลที่มีตำแหน่งต่างกัน วุฒิทางการศึกษาต่างกัน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ปาริชาติ สติภา และภูวดล จุลสุคนธ์ (2558 : 255) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สอผีนะ จันทรมศรี (2552 : 98) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยจำแนกตามตัวแปร ประเภทของบุคลากร วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากร ยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากครูในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตระหนักรู้ถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารว่า มีนโยบายการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นแบบแผนและเป็นระบบ ไม่ว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการแข่งขันที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ จิตภา ใจห่อ (2554 : 76) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ระดับชั้นที่สอน และขนาดของโรงเรียนต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร ซึ่งจะเห็นได้ว่าด้านการสรรหาบุคลากรเป็นด้านที่ควรมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นกว่าทุกด้าน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับด้านการสรรหาบุคลากรทางการบริหารในยุคดิจิทัลให้แก่ผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาภายในสังกัดเพิ่มมากขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสำรวจและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของตนเอง เพื่อรักษาระดับคุณลักษณะผู้นำและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยบทบาทของผู้บริหารต่อการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ครั้งนี้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล ที่สำคัญ คือ คุณลักษณะด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร ซึ่งสามารถนำไป

ประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาหรือองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ทั้งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ต่างๆ โดยความให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควร
ทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับ

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นครูผู้สอนหรือของผู้บริหาร
ในโรงเรียน

2. ควรศึกษาการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล ของครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายอื่นในสังกัดนทบุรี
หรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการสรรหา
บุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤติน กุลเพ็ง. (2555). *กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- คงสิทธิ์ สุวะจันทร์. (2556). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิตภา ใจหอ. (2554). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาญจนบุรี*. การค้นคว้าอิสระ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพรินติ้ง.
- ทินกร บัวชู. (2562). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา The Status of Digital Leadership of
Education Management Administrators*. *วารสารครุศาสตร์สารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*.
13 (2), 285-594
- ธงชัย สันติวงษ์. (2525). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช
- ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2562). *ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ*
7, 18-28
- ปาริชาติ สติภา และภูวดล จุลสุคนธ์. (2558). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศา
ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- พรทิพย์ โพธิ์บัว. (2555). *ความคิดเห็นของครูและบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- พัชรภา โพธิ์อ่อง. (2561). *เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) กับการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก. การค้นคว้าอิสระคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุนันทา เลาหนันท์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์.*
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018”. วันที่ 30-11-2061. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2563. แหล่งที่มา: <https://www.ocsc.go.th/tags>.*
- สุนทร ทองกำเนิด. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. วิทยาลัยการทัพบก: การประปานครหลวง.*
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2559). *จับประเด็นร้อน HR 4.0 TREND AND MOVE ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @THAILAND 4.0. วารสาร HR Society magazine. ปีที่ 14 (164), 36-39.*
- สอฝันะ จันทรมศรี. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- Bohlander, et al. (2001). *Managing humanresources. (12th ed). Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.*
- Cohen, Louis.; Manion, Lawrence; & Morrison, Keith. (2011). *Research Method in Education. (7th ed). New York : Morrison.*

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

**The Teamwork of School Administrators as Perceived by Teachers in
the Sri Buddhism Cluster Under the Samut Prakan Primary
Educational Service Area Office 1**

รัฐนันท์ กุณะ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ruttanunt Kuna

Ramkhamhaeng university ,Thailand

Email : vorasin1@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที (t - test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการรับรู้มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
3. ครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้ต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม; การรับรู้ของครู; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

This research aimed to study and compare The teamwork of school Administrators as Perceived by Teachers in the Sri Buddhism Cluster Under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, as classified by education level and work experience. the researcher selected a sample population consisting of 181 teachers employed at school under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, then employing the simple random sampling method. The research Instrument was a five - rating scale questionnaire.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. A t test technique and the one – way analysis of variance (ANOVA) technique were also employed by the researcher. When differences between group were found, Scheffe's multiple comparison was additionally utilized by the researcher.

Findings showed as the followings ;

1. The teacher were of the perception that The teamwork of school Administrators as Perceived by Teachers in the Sri Buddhism Cluster, in overall and each aspect were at high level.

2. The teachers who differed in educational background in their perception toward The teamwork of school Administrators as Perceived by Teachers in the Sri Buddhism Cluster, in overall and all aspects evince did not differences.

3. The teachers who differed in work experience in their perception toward The teamwork of school Administrators as Perceived by Teachers in the Sri Buddhism Cluster, in overall and each aspects evince did not differences. but the Interaction aspects evince differences at .05 level. By the teachers with work experience of less than 5 years had less perception in than teachers with work experience 10 years.

Keywords: Teamwork Teacher Perception School Administrators

บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันได้พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพทางด้านร่างกาย และจิตใจ โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาหรือการทำงาน มีการแข่งขันสูง จึงส่งผลให้การทำงานในปัจจุบัน ได้ตื่นตัวและให้ความสนใจต่อการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหาร ช่วยให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ มีความสมบูรณ์ และสามารถก้าวสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (อริศขรา อุ่มสิน, 2560 : 1)

ความสำคัญการทำงานเป็นทีมส่งผลให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของกลุ่มหรือทีมงาน มีการพบปะพูดคุยกัน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคีกัน และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นมิตรและความรักใคร่ชอบพอกัน ระหว่างบุคคลการโดยให้การสนับสนุนและมีน้ำใจในการอยู่ร่วมกันไม่ทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานทำให้มีอารมณ์แจ่มใสต่อกัน มีความรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักในความสำคัญของคนและกันแสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน โดยใช้วิธีการอภิปราย และประเมินผลร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559 : 1)

อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมที่ไม่สมบูรณ์ จึงพบปัญหาการสื่อสารไม่ตรงกัน ส่งผลให้บุคลากรไม่ยอมมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม อาจเกิดความขัดแย้ง ขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สุดท้ายอาจจะเลิกคบหาเพราะไม่ทันหน้ามาคุยกันก็ได้ ส่งผลให้ขาดความเชื่อมโยงไม่สามารถทำงานประสพผลดีและไม่มีคุณภาพ และเป้าหมายสำคัญสถานศึกษาขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหา อุปสรรค การทำงานบางอย่างดำเนินงานไม่สำเร็จ งานบางอย่างไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ งานบางอย่างเกิดความล่าช้ากว่ากำหนด ส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่สามารถทำให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดได้

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประกอบด้วย ทักษะด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ และการยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดย

การวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน แล้วกำหนดองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 340 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 181 คนโดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีโดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ดำเนินการระหว่างเดือน ธันวาคม 2563 – มกราคม 2564

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 อำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) มีค่า .30-.84 และ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ วุฒិการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีทั้งหมด 4 ด้าน

1) การติดต่อสื่อสาร 2) การมีส่วนร่วม 3) การการมีปฏิสัมพันธ์ 4) การยอมรับซึ่งกันและกัน จำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของคำถามในแต่ละข้อดังนี้

- 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยในการแปลผลเป็นรายชื่อ ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมระดับปานกลาง

1.01-2.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมระดับน้อยที่สุด

โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) พบว่ามีค่า .30-.84 และ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alphacoefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยเก็บและรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. นำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูล

3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 181 ฉบับ และรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ จำนวน 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

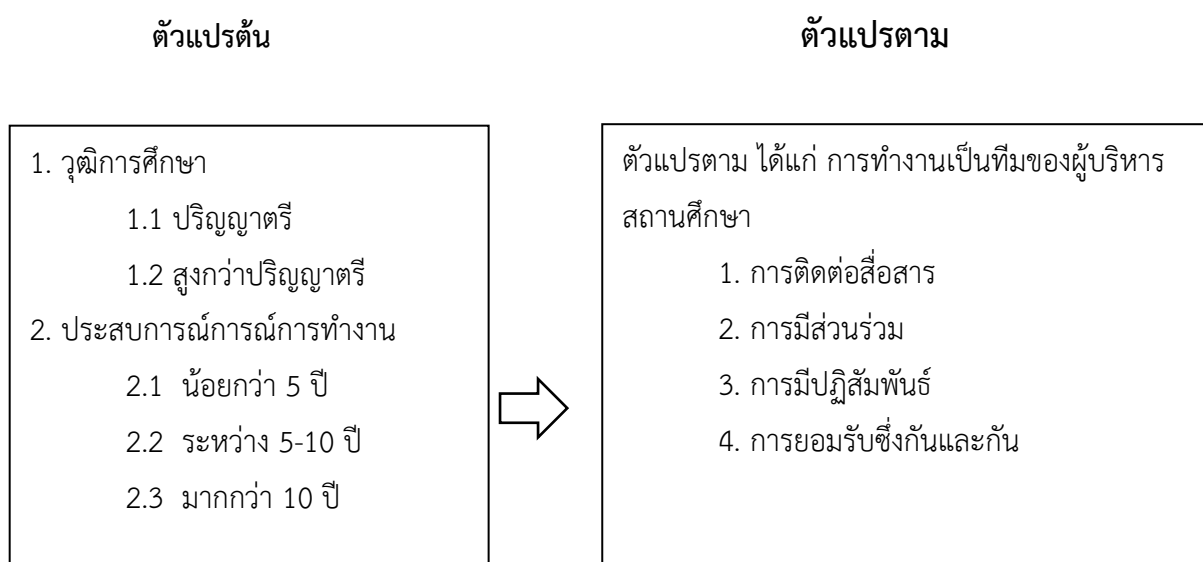
ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อประมวลข้อมูลในตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การหาค่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการศึกษาใช้สถิติค่าที (t - test) แต่ถ้าเปรียบเทียบประสพการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงนำค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ มาทำการทดสอบโดยวิธีของเชฟเฟ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ครูที่มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวม และ รายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการรับรู้มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3. ครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's method) พบความแตกต่าง 1 คู่ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้ต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูที่มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการยอมรับซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสม เพื่อถ่ายทอดข่าวสารและความคิดได้ตรงตามความต้องการ ในด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ สอดคล้องกับ ญัตติสภา บังทอง (2561 : 6) ได้กล่าวว่า ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการสร้าง ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้นความสำคัญของทีมงานและความเข้มแข็งขององค์กรพบว่าสมาชิกมีความตระหนักในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ด้านการสร้าง ความไว้วางใจในทีมงานโดยภาพรวมสมาชิกทุกคนให้ความไว้วางใจในการทำงานซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกันมากขึ้น การติดต่อสื่อสารในทีมงานโดยภาพรวมสมาชิกทุกคนมีการติดต่อสื่อสารกันในการทำงาน และด้านการเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานทีมโดยภาพรวมสมาชิกมีความร่วมมือในการทำงานดี ผู้ประสานงานฝ่ายมีส่วนช่วยเสริมสร้างและให้ความร่วมมือในการทำงานทีม สอดคล้องกับ กาญจนา สุระคำ (2560 : 74) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เพราะ ครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก ประกอบกับความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา จึงทำให้ครูในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา และลงมือปฏิบัติร่วมกัน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีศิลปะการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกันตามความเป็นจริง และผู้บริหารมีการ

เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาไม่ปกปิดข้อมูลสำคัญในการทำงาน สอดคล้องกับพรรณพิตรา เสริมศรี (2559 : 89-90) ได้ศึกษา การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาข้าราชการสำนักการจราจรและขนส่ง 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีโดยภาพรวมมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สามารถใช้ศิลปะในการถ่ายทอดข้อความได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งทางคำพูด กิริยาท่าทาง และภาษาเขียน และสอดคล้องกับ พนิดา เกรียงทวีทรัพย์ และสุรมงคล นิมจิตต (2561 : 16) ได้ศึกษา รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ เพราะบุคลากรภายใน มีระดับการสื่อสาร ในรูปแบบต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรในทิศทางเดียวกัน การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา ไปยังผู้ปฏิบัติงาน เพื่อแจ้งข้อมูลหรือนโยบายที่สำคัญในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้บุคลากรรับทราบ และเพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและตรงตามวัตถุประสงค์มีลักษณะสั่งการตามสายบังคับบัญชา

1.2 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันทำงานทั้งในและนอกเวลาราชการด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพรียงกันเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน และผู้รับบริการทางการศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ กลมกุล (2560 : 99) ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาให้ความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเล็งเห็นประโยชน์ของผู้เรียนและผู้รับบริการทางการศึกษาเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับ กมลชนก ศรีวรรณ (2561 : 188) ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการประเมินผลร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน เนื่องจากคณะครูช่วยเหลือกันในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จ และครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

1.3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและคณะครูสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน มีทัศนคติทางบวกและพร้อมให้คำปรึกษากับคณะครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร ประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผู้บริหารและครูที่มีปัญหา และพร้อมร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

สอดคล้องกับ จริยา เห็นงาม (2559 : 74) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม เต็มใจในการร่วมมือร่วมใจกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกันในการทำงานเป็นทีมที่ดีผู้ประสานงานจะต้องมีทัศนคติทางบวก และสอดคล้องกับ เฮอร์ค นทีเลนอน (2562 : 63) ได้ศึกษา การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่า การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานเข้ามาร่วมกันทำงานอย่างใกล้ชิด สามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารที่เห็นพ้องต้องกันในการกิจ สมาชิกในทีมงานแต่ละคนมีสิทธิที่จะแสดงออกได้อย่างเสรี อีกทั้งแต่ละคนยังมีสิทธิที่ได้รับฟังและตอบสนองอย่างเข้าใจกัน ทำให้เกิดความมั่นใจว่าทุกคน เข้าใจเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างชัดเจน

1.4 ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน พบว่าครูมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความตระหนัก ในการยอมรับในความเป็นตัวของตัวเองของเพื่อนร่วมทีม การยอมรับและให้ความศรัทธาในตัวผู้นำทีม มีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน และการยอมรับในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559 : 78) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า การทำงานเป็นทีม โดยรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนมีลักษณะการทำงานที่รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันมีความสนใจและให้เกียรติกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้ ร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน และสอดคล้องกับ จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559 : 80-81) ได้ศึกษา การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร เพราะคนเราสิ่งที่ต้องการมากไปกว่าค่าตอบแทนก็คือความต้องการทางสังคม และการยอมรับนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกันถ้าไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้บุคคลนั้นก็อาจหมดกำลังใจในการทำงานเพื่อเป็นการสร้างคุณค่าในตนเองเมื่อบุคคลมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้วจะส่งผลให้มีการสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถ ของกันและกัน ทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาครูมีการรับรู้โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ต่างได้รับโอกาสในการอบรม หรือพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้วยความรู้ทางทักษะของครูจึงเป็นความรู้ที่มีทักษะทางเทคนิคหรือการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมมากกว่า สอดคล้องกับกรวิภา งามวุฒินงค์ (2559 : 116) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้น ๆ แล้วทุกคนต้องทำตามหน้าที่ของตน ตามที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับ ศรสวรรค์ สุขสนาน และ จรัส อติวิทยากรณ (2560 : 8) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง เพราะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ทุกคนทั้งครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ต่างได้รับโอกาสในการอบรม หรือพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานอีกทั้งครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ยังมีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน จึงเกิดการพูดคุย ติดต่อกัน แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ครูมีการรับรู้ต่อโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ โดยภาพรวมและรายด้านด้านที่ 1 การติดต่อสื่อสาร ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วม ด้านที่ 4 การยอมรับซึ่งกันและกัน ไม่แตกต่างกัน เพราะประสบการณ์ที่ถ่ายทอดจากครูรุ่นพี่สู่ครูน้อง การปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อการทำงานที่เป็นระบบและป้องกันความสับสนอันเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลและมีการรับรู้ให้การยอมรับในระบบบริหารจากองค์การหรือหน่วยงานและมีการให้การสนับสนุนจิตใจให้เกียรติเป็นกลุ่ม ยกเว้นด้านที่ 3 การมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ด้านปฏิสัมพันธ์ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้ต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้ อาจเนื่องจากครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีนั้นยังต้องการที่จะพัฒนาตนเองในการทำงาน จึงต้องการความร่วมมือจากผู้อื่นในการวางแผนการทำงาน การแก้ไขปัญหา ตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน ตรวจสอบข้อสงสัยและประเมินผลการทำงานได้อย่างอิสระและเปิดเผย มีความรู้สึกว่าตนเอง

เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี นั้น มีความรอบรู้ในการทำงานมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและการพึ่งพาคนอื่น มีความสนใจในการให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นน้อยลง สอดคล้องกับ ศิริรัตน์ พ่วงโพธิ์ (2560 : 11) กล่าวว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม และรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก จากสภาพปัจจุบันที่การติดต่อสื่อสารสามารถติดต่อได้หลายช่องทางจากสื่ออินเทอร์เน็ตครูที่มีประสบการณ์น้อยสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆทำให้ข้อจำกัดด้านประสบการณ์ในการคิดเห็นและมองบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันและจากผลของการวิจัยเป็นเพราะพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรโดยบุคลากรทุกภาคส่วนประสานช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบกลุ่มสัมพันธ์รวมแรงรวมใจในการทำงานเป็นทีมจึงทำให้ข้อแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงานของครูจากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปีและประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีไม่มีความแตกต่างในด้านความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับระบบการดำเนินงานของกลุ่มที่ใช้วิธีการเป็นระบบตามวงจร Deming Cycle หรือวงจร P-D-C-A และวิธีการสมัยใหม่ที่เป็นระบบระเบียบที่แน่นอนชัดเจนในการเก็บรวบรวมข้อมูลการกำหนดปัญหาและลักษณะของตัวปัญหาการวิเคราะห์ปัญหาการวางแผนทำงานการติดตามผลงานและการปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อการทำงานที่เป็นระบบและป้องกันความสับสนอันเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลและมีการรับรู้ให้การยอมรับในระบบบริหารจากองค์กรหรือหน่วยงานและมีการให้การสนับสนุนใจให้เกียรติเป็นกลุ่ม และสอดคล้องกับ ศิริพร โกศล (2560 : 10) กล่าวว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดงกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ประสบการณ์การทำงานต่างกันไม่มีผลต่อความสามัคคีทำงานร่วมกันทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ที่ถ่ายทอดจากครูรุ่นพี่สู่ครูน้อง การสอนงานความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมจึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแบ่งงานตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทำให้ครูในกลุ่มวิชาเอกเดียวกันทำงานง่ายขึ้น และเข้าในในงานที่ได้รับมอบหมายนำไปสู่การสร้างทีมงานเกิดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

1. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูได้สามารถแสดงความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็นต่อการทำงานและสามารถโต้ตอบอธิบายแสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยต่อผู้บริหารได้
2. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานและร่วมกันทำกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียงได้
3. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการแสดงความรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อกันและมีความปรารถนาดีต่อกัน
4. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนครูร่วมทีมและการยอมรับในสิทธิอันพึงมีพึงได้ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. ความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- กรวิภา งามวุฒิวังศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กาญจนา สุระคำ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- จริยา เห็นงาม. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จันทร์จิรา จิตนาวสาร. (2559). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐริดา บุ่งทอง. (2561). สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรรณพิตร เสริมศรี. (2559). การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พนิดา เกรียงทิพย์ และสุรมงคล นิมจิตต. (2561). รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไพฑูรย์ กลมกุล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอ เมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรสวรรค์ สุขสนาน และ จรัส อติวิทยาภรณ์. (2560). การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ศิริรัตน์ พ่วงโพธิ์. (2560). ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพร โกศล. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมโรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เอริค นที เลอนอบ. (2562). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูใน
โรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

**The Teacher's Opinions on Factors Affecting the Success of the
Instructional Supervision of Teachers in Wangthonglang
Subdistrict Schools under the Secondary
Education Service Area Office 2**

วรวิทย์ ประทีป ณ ถลาง,

ศิริพงษ์ เสาภายน และ อุไร สุทธิรัมย์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Voravit Pradip na Talang,

Siripong Saophayana and Urai Suthiyam

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail : guvit.pk@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยในความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 และ 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยในความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 234 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายและเทียบสัดส่วน จากการเปิดตารางกำหนดขนาดประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การอบรมในด้านการนิเทศการสอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.974 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1. ด้านการบริหารหลักสูตร 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ 3. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 4. ด้านการร่วมพัฒนาวิชาชีพ

* วันที่รับบทความ: 30 มกราคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 18 กุมภาพันธ์ 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 20 กุมภาพันธ์ 2564

Received: January 30, 2021; Revised: February 18, 2021; Accepted: February 20, 2021

2) ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครู โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์การอบรมในด้านการนิเทศการสอนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครู พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และด้านการร่วมพัฒนาวิชาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการจัดการเรียนรู้ไม่พบความแตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครู พบว่า โดยภาพรวมในครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีความแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีความแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของครู; การนิเทศการสอน; ปัจจัยความสำเร็จการนิเทศการสอน

Abstracts

The purposes of this research were to study investigate and compare the teacher's opinions on factors affecting the success of the instructional supervision of teachers in wangthonglang subdistrict schools under the secondary education service area office 2. The study sample consisted of 234 teachers who worked in wangthonglang subdistrict schools, under the secondary education service area office 2 in academic year 2020, were categorized according to level of education, work experience and supervision training experience. The research instrument of this study was questionnaire. Data were collected and analyzed using percentage, mean, standard division, t-test, One-way ANOVA, and Scheffe's method This questionnaire reliability was 0.989.

A result of this study was found in the following aspects.

1) The overall teachers' opinion about factors affecting the success of the instructional supervision of teachers in wangthonglang subdistrict schools under the secondary education service area office 2 was at high level, considering each dimension of the opinion, all of them were also at high level. 2) When comparing teachers' opinion about factors affecting the success of the instructional supervision of teachers in wangthonglang subdistrict schools under the secondary education service area office 2, it was found that: There was no difference of opinion about factors affecting the success of the instructional supervision of teachers among teachers with different educational level, both in each dimension and the overall opinion. 3) Generally, opinion factors affecting the success of the instructional supervision of teachers among teachers from different supervision training experience was found to be different at a significant level of 0.05, in each dimension and the overall opinion, only the opinion about the learning management was no difference. 4) Generally, opinion factors affecting the success of the instructional supervision of teachers among teachers from different work experience was found to be different at a significant level of 0.05

Keywords: The Teacher's Opinions; The Instructional Supervision; Factors affecting the success of the instructional Supervision.

บทนำ

กระบวนการนิเทศการสอนเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู เนื่องจากการนิเทศการสอนนั้นเปรียบเสมือนรูปแบบหนึ่งของการติดตามผลการจัดการศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา (รุ่งชัยดาพร เวหะชาติ, 2550 : 38) และกระบวนการนิเทศการสอนที่ให้ครูได้เป็นบุคคลสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการจัดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้นกระบวนการนิเทศจึงเปรียบเสมือนหัวใจในการติดตามการจัดการศึกษาและจัดเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้และการพัฒนาครูจากฐานสู่ฐานก่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างความสำเร็จในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างยิ่งย่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 : 173)

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสู่ความสำเร็จในการนิเทศการสอนนั้นพบว่ามีการทำงานในบางกระบวนการที่มีความซ้ำซ้อนกัน มีผลต่อการประเมินการทำงาน อีกทั้งกระบวนการนิเทศการสอนสามารถนำมาใช้เพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้จากครูสู่ครู ถ่ายทอดนโยบายการจัดการเรียนรู้จากผู้บริหารสู่ครู และแสดงผลตอบกลับการจัดการเรียนรู้จากครูสู่ผู้บริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างเป็นระบบ (รุ่งชัยดาพร เวหะชาติ, 2557 : 147) จากการศึกษาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นกระบวนการนิเทศการสอนจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาในทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วยด้านการบริหารหลักสูตร การพัฒนาความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการพัฒนาสื่อเพื่อสร้างความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ และความสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1, 2556 : 98) ความเห็นร่วมกันของครูในด้านสมรรถนะส่งผลไปสู่การเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศการสอนนั้นเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการมุ่งพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (สิทธิศักดิ์ ปะวันณ, 2560 : 126) อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพครูภาษาอังกฤษให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ทักษะการจัดการเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายในการมุ่งพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และการร่วมกันสร้างสื่อโดยการร่วมการทำงานเป็นทีมจนประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีส่วนคล้ายคลึงกับผลการสำรวจศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สะท้อนให้เห็นภาพของผู้ที่มีความสามารถในการนิเทศการสอน มีแนวโน้มความต้องการในการนิเทศการสอนเชิงบริหารในกลุ่มผู้มีอายุมากกว่า 41 ปีและมีแนวโน้มในการช่วยเหลือเกื้อกูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรหรือครูที่มีอายุน้อยกว่า 41 ปี (ปัญญา อัครพุทพวงศ์, 2557 : 117) ในด้านพัฒนาทางวิชาชีพจากการศึกษาพบว่าสถานศึกษามีความจำเป็นในการจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ด้านยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยเน้นการ

สร้างพัฒนายุทธศาสตร์สำหรับครูผู้สอนที่ครูจะต้องมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องโดยสามารถทำร่วมกันในรูปแบบการนิเทศการสอนที่ใช้ฐานคิดของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการมุ่งเน้นพัฒนาการร่วมมือร่วมกันทำงานในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานอย่างเป็นระบบโดยที่มีโรงเรียนเป็นฐาน จึงนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา (จุไรรัตน์ สุดรุ่ง, 2560 : 64)

จากข้อมูลข้างต้นนั้นจึงเป็นที่มาในการศึกษาเพื่อค้นหาความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูและผู้บริหารในสหวิทยาเขตวังทองหลาง เพื่อทราบถึงการมุ่งเน้นการพัฒนาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสำคัญ 4 ประการได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และด้านการร่วมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญอันนำไปสู่การพัฒนาการนิเทศการศึกษาอย่างยั่งยืนและลำดับความสำคัญอันก่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควบคู่กับการนิเทศการสอนเชิงคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยในความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ ประสบการณ์การอบรมในด้านการนิเทศการสอน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชากร คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) โรงเรียนพหลโยธิน และโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา จำนวนครู 523 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 4 โรงเรียน จำนวน 234 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และเทียบสัดส่วนและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen et al. (2011 : 147)

2. เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งได้เป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ การสอน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การอบรม ในด้านการนิเทศการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในประเด็นเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 4 ประเด็น ประเด็นละ 10 ข้อย่อย รวมเป็น 40 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตสำรวจความคิดเห็นจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 4 โรงเรียน เพื่ออนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดจำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดระบบข้อมูล ลงรหัสข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การอบรมด้านการนิเทศการสอน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ศึกษาระดับความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD (Standard Deviation)

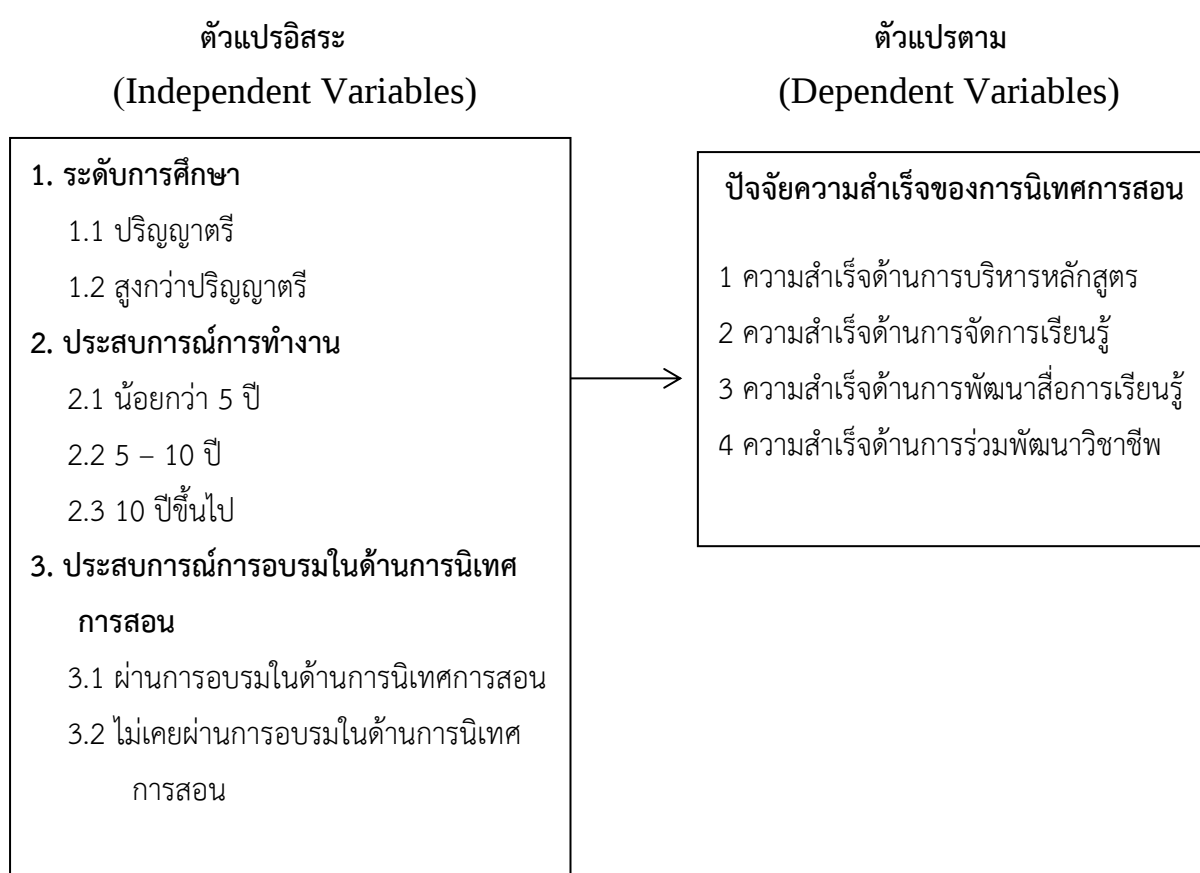
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การอบรมด้านการนิเทศการสอนที่ต่างกันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบ t- test

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขต วังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of

Variance) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

(n = 234)				
รายการ	$(\bar{x})$	SD	ระดับ	ลำดับ
1 ด้านการบริหารหลักสูตร	4.11	.259	มาก	4
2 ด้านการจัดการจัดการเรียนรู้	4.13	.252	มาก	3
3 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้	4.17	.255	มาก	2
4 ด้านการร่วมพัฒนาวิชาชีพ	4.18	.247	มาก	1
ภาพรวม	4.15	.18	มาก	

จากตาราง 1 พบว่าความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.18$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.17$) และด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.13$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหารหลักสูตร ($\bar{x} = 4.11$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 รายละเอียดดังตาราง 2 - 4

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

					* $p \leq .05$	
ปัจจัยความสำเร็จการนิเทศการสอนของครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P
	$(\bar{x})$	SD	$(\bar{x})$	SD		
1 ด้านการบริหารหลักสูตร	4.12	.270	4.07	.214	1.628	.106
2 ด้านการจัดการจัดการเรียนรู้	4.13	.254	4.12	.245	.257	.797
3 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้	4.19	.252	4.12	.261	1.635	.103
4 ด้านการร่วมพัฒนาวิชาชีพ	4.19	.256	4.15	.217	1.052	.294
ภาพรวม	4.16	.188	4.12	.135	1.863	.065

จากตาราง 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยความสำเร็จการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลางไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยความสำเร็จการนิเทศการสอนของครู		ผ่านการอบรมเกี่ยวกับ การนิเทศการสอน		ไม่เคยผ่านการ อบรมเกี่ยวกับการ นิเทศการสอน		* $p \leq .05$	
						t	P
		($\bar{x}$)	SD	($\bar{x}$)	SD		
1	ด้านการบริหารหลักสูตร	4.06	.225	4.15	.280	-2.607	.010*
2	ด้านการจัดการจัดการเรียนรู้	4.12	.225	4.14	.274	-.472	.640
3	ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้	4.13	.237	4.20	.267	-2.086	.038*
4	ด้านการร่วมพัฒนาวิชาชีพ	4.15	.227	4.21	.261	-2.044	.042*
ภาพรวม		4.16	4.12	.119	4.18	.215	-2.634

จากตาราง 3 พบว่าพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยความสำเร็จการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การอบรมในด้านการนิเทศการสอน พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และด้านการร่วมพัฒนาวิชาชีพ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านการจัดการเรียนรู้ไม่มีความแตกต่างแสดงว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

* $p \leq .05$

ปัจจัยความสำเร็จการนิเทศ		ประสบการณ์การทำงาน						F	p
		น้อยกว่า5 ปี		5 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		($\bar{x}$)	SD	($\bar{x}$)	SD	($\bar{x}$)	SD		
1	ด้านการบริหารหลักสูตร	4.17	.293	4.07	.234	4.09	.199	3.894	.022*
2	ด้านการจัดการจัดการ	4.18	.287	4.09	.231	4.10	.176	3.418	.034*
3	เรียนรู้ด้านการพัฒนาสื่อ	4.22	.284	4.15	.244	4.09	.166	3.211	.042*
4	การเรียนรู้	4.25	.254	4.14	.247	4.13	.170	6.704	.001*
	ด้านการร่วมพัฒนาวิชาชีพ								
	ภาพรวม	4.20	.218	4.11	.139	4.10	.103	8.330	.000*

จากตาราง 4 พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยความสำเร็จการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านและภาพรวม ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และด้านการร่วมพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จการนิเทศการสอนที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ประเด็นสำคัญอภิปรายผล ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมพัฒนาวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารหลักสูตร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และด้านการร่วมพัฒนาวิชาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีความเห็นด้วยอย่างมากต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนอันเป็นผลที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมการนิเทศการสอนอย่างถูกต้องตามหลักการนิเทศการสอนที่ดี สอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547: 41) กล่าวว่ากระบวนการของการศึกษาที่มุ่งเน้นจะส่งเสริมให้สนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษา โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงหลายประการในหลักสูตรความรู้ในสาขาวิชาการต่างๆที่เพิ่มขึ้น และยังสอดคล้องกับ ณัฐชา จันทร์ดา (2561: 217) ศึกษาการพัฒนาแบบการ

นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี เมื่อสำรวจความต้องการพบว่า มีความต้องการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการออกแบบเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การอบรมด้านการนิเทศการสอน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ 2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครู โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันทั้งนี้เพราะครูทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศการสอนตามเงื่อนไขแนวทางการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมองเห็นการนิเทศการสอนเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติการและมีการนิเทศการสอนเป็นประจำทุกปีการศึกษา จึงทำให้ความคิดเห็นของครูจึงไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา สอดคล้องกับจิระวรรณ เมฆมณฑา (2560 : 4) ที่ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานครโดยครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน 2.2 ครูที่มีประสบการณ์การอบรมในด้านการนิเทศการสอนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศการสอน โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน พบว่าด้านการบริหารหลักสูตร และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และด้านการร่วมพัฒนาวิชาชีพ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้เพราะ ครูที่ไม่ผ่านประสบการณ์การอบรมด้านการนิเทศการสอนมีความคิดเห็นที่มากกว่าครูที่ผ่านประสบการณ์การนิเทศการสอน และมีความเห็นด้วยมากที่สุดในส่วนที่ผู้นิเทศมีทักษะการสังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบ ส่วนด้านการจัดการเรียนรู้ ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสิทธิศักดิ์ ปะวันณ (2560 : 126) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศการสอนของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยที่ประกอบด้วย ประสบการณ์ จากการศึกษาดังกล่าวพบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์จากการเรียนการสอนน้อย มีความต้องการในการนิเทศการสอนด้านการจัดสร้างความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรมาก จึงมีแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการหลักสูตรมากที่สุดในการตอบสนองความต้องการตามวัตถุประสงค์ 2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศการสอน โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 -10 ปี และมากกว่า 10 ปี

ขึ้นไป เพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่ามีความต้องการในการนิเทศการสอนมากกว่าคนที่มีอายุมากกว่า สอดคล้องกับปัญญา อัครพุทธพงศ์ (2557 : 113) ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นต่างๆโดยมุ่งเน้นศึกษาสถานภาพประกอบด้วย ประสบการณ์การสอน และมีผลการศึกษาดังต่อไปนี้ ครูที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มในการต้องการนิเทศการสอน น้อยกว่ากลุ่มวัยอื่นๆโดยเฉพาะรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร และนิเทศแบบคลินิก เนื่องจากผู้ที่มีอายุในช่วงดังกล่าวเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะประสบการณ์ที่มากจึงทำให้มีความยอมรับข้อคิดเห็นจากผู้บริหารหรือผู้นิเทศก์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าได้น้อย มีความเป็นผู้ใหญ่มีความเป็นผู้นำตัวตนและความรู้ความสามารถจะอัดตามากกว่าเด็ก ทำให้เกิดการปิดกั้นตนเองจากความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ และวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม อีกทั้งมีแนวทางความเหมาะสมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยรูปแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพหรือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เทคนิคการสอนระหว่างครูด้วยกันเองมากกว่าการเป็นผู้ติดตามและผู้สังเกต เป็นการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างเป็นระบบจะทำให้คนในวัยดังกล่าว มีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มที่จะรับการนิเทศการสอนน้อยที่สุด เนื่องจากตนเองได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นแล้วโดยเฉพาะยังวิธีการนิเทศที่ใช้ผู้บริหารในการดำเนินการ เนื่องจากมีประสบการณ์จัดการเรียนรู้และนิเทศการสอนในตนเองมาก ส่วนผู้ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีจะมีความกระตือรือร้นในการรับการนิเทศการสอนอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยในความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนภายในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. ผู้บริหารควรมีการวางแผนและอบรมเพื่อพัฒนาการบริหารหลักสูตรของครูอย่างเป็นระบบเป็นรูปธรรม มีการวางแผนพัฒนางาน จัดการบริหารหลักสูตรของครูตามสมรรถนะวิชาชีพที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม สร้างความตระหนักให้ ครูได้เป็นส่วนร่วมสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ โดยสนับสนุนงบประมาณด้านต่าง ๆ รวมถึงการจัดกิจกรรมการสร้างและใช้หลักสูตรที่เหมาะสมแก่การจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน และเพื่อคงรักษามาตรฐานผ่านกระบวนการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ

2. ผู้บริหารควรมุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการและทักษะทางการจัดการเรียนรู้ และสร้างกิจกรรมที่เหมาะสมแก่การพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูได้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้ครูได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ร่วมพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีแนวทางการพัฒนาเพื่อเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เป็นระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการอบรมเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเกิดกระบวนการร่วมพัฒนาทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ ผ่านกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการนิเทศการสอนและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนระบอบการณ์การจัดการเรียนรู้จากมุมมองแง่มุมที่แตกต่างกันในการดำเนินการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างยั่งยืนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการเสริมแรงและสร้างการผลักดันให้ครูกล้าที่จะดำเนินการเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครู โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรมีการพัฒนาแบบการนิเทศการสอนอย่างยั่งยืนและผูกโยงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครู

2. ควรจัดทำวิจัยเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาด้านหลักสูตรการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- จิระวรรณ เมฆมณฑา. (2560). *ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร*. คณะศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จุไรรัตน์ สุตรุ่ง. (2559). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). *การนิเทศการสอนแบบใหม่*. กรุงเทพมหานคร: จงเจริญการพิมพ์
- ณัฐชา จันทรรดา. (2561). *การพัฒนาแบบการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา

- ปัญญา อัครพุทธพงศ์. (2557). ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). การนิเทศการศึกษา. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา
- สิทธิศักดิ์ ปะวันณ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ระดับประถมศึกษาในโรงเรียนเรียนร่วมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1. (2556). คู่มือการนิเทศภายใน. นครปฐม: กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- Cohen, Louis.; Manion, Lawrence; & Morrison, Keith. (2011). *Research Method in Education*. (7thed). New York : Morrison.

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

**Teacher's Satisfaction with Academic Administration of Executive
Educational Institutions Schools Under Nongkhaem
District Office, Bangkok**

ศรธรรม รูปสอาด และ ศิริพงษ์ เสาภายน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Sonram Roopsa-ard and Siriphong Saopayana

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: sonram1234rungs@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตาราง ใช้วิธีการการสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ; ความพึงพอใจของครู; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

The purposes of this research were to study and compare the teachers' satisfaction towards the academic administration of school administrators under the Nongkhaem District Office, Bangkok. By education level and work experience, a calculated the sample size using the open table method, using the simple random sampling method, totaling 196 people. A questionnaire with a confidence value of 0.96 was used as a research tool. The statistics used in this research are frequency distribution, percentage, mean, standard deviation (SD), t-test for comparing means of two groups and one-way ANOVA (F-test) for comparing means of more than two groups. When there were statistically significant difference level of 0.05 were found, Scheffe's Post hoc Comparison was conducted.

The results of the research were as follows: 1. The teachers were satisfied with the academic administration of the school administrators under the Nongkhaem District Office, Bangkok, were at the high level for both overall and individual aspects. 2. The teachers with different educational levels were satisfied with the academic administration of the school administrators under the Nong Khaem Office, Bangkok, Overall, there are differences, And teachers with different work experience, They were satisfied with the academic administration of school administrators under the Nong Khaem district office, Bangkok. Overall, there are differences.

keywords: Academic Administration; Teachers' satisfaction; School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความรู้ ความคิด ความสามารถ และปลูกฝังคุณธรรมให้แก่บุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจะเป็นตัวช่วยให้บุคคลได้รับความรู้ เสริมสร้างคุณธรรม รับผิดชอบต่อหน้าที่และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 หมวดที่ 1 มาตราที่ 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาว่าการศึกษาต้องเป็นไป “เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” นอกจากนี้แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระบบการบริหารการศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริหารให้ปรากฏชัดเจน ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 ตามมาตรา 39 ว่า “ให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป สถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในการบริหารงานทั้งในด้านการบริหารวิชาการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและให้สอดคล้องกับบริบทของ

ชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่โดยสถานศึกษา จึงต้องกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของตนเองในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2555 : 2)

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งการบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกแขนงวิชา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 8) ผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ประสานความร่วมมือระหว่างคณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและ องค์กรต่างๆ ของชุมชน ในการพัฒนาทั้งทางตรงและทางอ้อมให้บรรลุผลสำเร็จ การบริหารเป็นทีมที่มีศักยภาพจะผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือประกอบกิจกรรมทุกอย่างด้วยความเต็มใจและรักที่จะทำงานในองค์กรให้ดีที่สุด ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางด้านวิชาการจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2545 : 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อการพัฒนาครูซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาครู เนื่องจากครูเป็นบุคลากรที่จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้เกิดความรู้ ประสบการณ์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรได้กำหนด ดังนั้นการที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มที่ เต็มความสามารถได้นั้น ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ (ธารทิพย์ ไชยโฆหารและคณะ, 2559 : 1033-1043) นอกจากนี้ ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และ กัลยมน อินทุสุต (2558 : 2) กล่าวไว้ถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นการบริหารงานหรือการดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียน การสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ และภารกิจโดยตรงในการจัดการศึกษามีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ นำไปใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี ซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน มีขอบข่ายกว้างขวาง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถปฏิบัติงาน ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด ปัจจัยในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้นควรพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นครู ซึ่งครูมีบทบาทและความสำคัญยิ่งในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้เอาใจใส่ดูแลในเรื่องขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้คาดหวังไว้คงจะประสบอุปสรรคและความล้มเหลว (รุ่ง แก้วแดง, 2542 : 37-38) ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานของตนแล้ว ก็จะมีเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีความกระตือรือร้น ตั้งใจ อุตสาหะพยายาม ถ้าหากครูไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานที่ออกมาในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ก็เกิดผลเสียตามมา

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา จึงทำให้ผู้วิจัยตระหนักว่าในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากความรู้สึที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติ หรืออยู่ในความรับผิดชอบของตน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือ

องค์ประกอบต่างๆ อันเนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถาม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 6 โรงเรียนซึ่งมีประชากรทั้งหมด จำนวน 407 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 196 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Cohen, Manion, and Morrison (2011 : 147) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	มีจำนวน 9 ข้อ
ด้านที่ 2 การบริหารจัดการเรียนรู้	มีจำนวน 9 ข้อ
ด้านที่ 3 การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน	มีจำนวน 8 ข้อ
ด้านที่ 4 การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ	มีจำนวน 8 ข้อ
ด้านที่ 5 การวัดผลและประเมินผลการเรียน	มีจำนวน 6 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับกำหนดตามแบบวัดโดยวิธีของลิเคอร์ท **Likert Scale (1961 : 74)**

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ (ใช้คำถามปลายเปิด)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ในโรงเรียน

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 196 ฉบับ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้จำนวน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 ตรวจสอบความถูกต้องความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

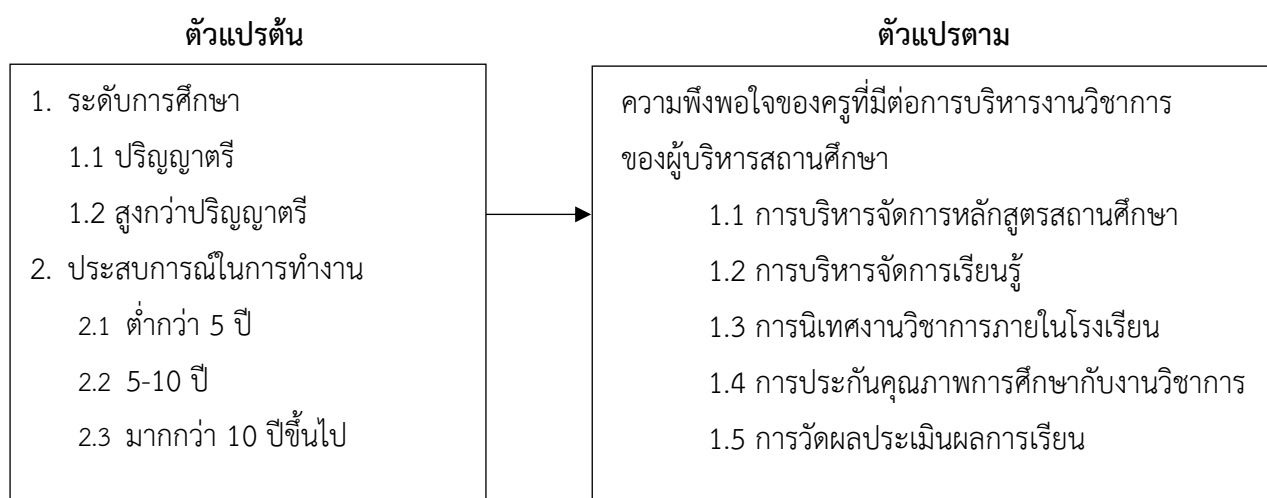
4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นภาพรวมและรายด้าน

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยค่าที (t - test) และจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานทดสอบ (F-test) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้การทดสอบตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Post Hot Comparison)

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำวิจัย นำมาจัดกลุ่มของคำตอบแล้วเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วยขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D. = .54) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ ($\bar{X}=4.23$, S.D. = .62) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.21$, S.D. = .57) และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}=4.19$, S.D. = .54) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ($\bar{X}=4.08$, S.D. = .64)

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

กับงานวิชาการ และด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ และการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงนำค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe's method) โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านนี้น่าจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ยึดตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ระบบการบริหารการศึกษาเพื่อกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริหารปรากฏชัดเจน ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 ตามมาตรา 39 ว่า “ให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป” ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นอันดับแรก ทำให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ โดยเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ได้ผลดีขึ้นจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ และกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติในการวัดผลและประเมินผลที่ชัดเจนและเหมาะสมส่งผลให้ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน สอดคล้องกับภาวิดา ธารา ศรีสุทธิ และ กัลยมน อินทุสุต (2558 : 2) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารงานหรือการ

ดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ และภารกิจโดยตรงในการจัดการศึกษามีหน้าที่พัฒนานักเรียน ให้มีความรู้ความสามารถ นำไปใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายนภา ดาวแสง (2559 : 90) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัด สำนักงานการศึกษา เมือง พัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราวรรณ พุกกาวิ (2560 : 174) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 38 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และจัดการ เรียน การสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหาร สถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และยังส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้และ ทำความเข้าใจหลักสูตรสถานศึกษา โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนิเทศการติดตามและการประเมินผลการ ใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สมประสงค์ ดอกมะณี (2560 : ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจ ของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าผลการวิเคราะห์ ข้อมูลด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมาก แสดงว่า ครูมีความพึงพอใจในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ สังกัด กรุงเทพมหานคร

1.2 การบริหารจัดการเรียนรู้ พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาทักษะด้าน ต่างๆของผู้เรียนตามตัวชี้วัดอย่างหลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สนองจุดมุ่งหมาย หลักการ เป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย และผลิตสื่อการเรียนการสอน

สอดคล้องกับบทเรียน และผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ คงไว (2560 : ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในกลุ่มอำเภอป่าสัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับความพึงพอใจลำดับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนอกจากนี้มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียนให้ผู้เรียนได้มีการฝึกปฏิบัติจริงรวมทั้งฝึกให้นักเรียน ได้ใช้ทักษะกระบวนการคิดอย่างมีระบบ

1.3 การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนโดยมีโครงการนิเทศโรงเรียนขึ้นอย่างชัดเจน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูดำเนินการร่วมกันในการวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ได้ผลดีขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศและกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไว้อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมให้มีการนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูอย่างกัลยาณมิตร และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำตารางการนิเทศไว้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรดา ใจกล้า (2561: ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขต เมืองเกษตรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขต เมืองเกษตรฯ ด้านการนิเทศการศึกษายู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองเกษตรฯ ได้รับการตรวจเยี่ยม ติดตาม และ ประเมินผลจากผู้บริหารโดยตลอดในทุกๆชั้นตอน เป็นประจำในทุกๆภาคเรียน ทั้งในการปฏิบัติหน้าที่การสอน โครงการ ให้ครู มีส่วนร่วมในการนิเทศและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการจัดหาคู่มือเอกสารหลักสูตรและสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ให้ครูได้ศึกษาอย่างพอเพียง และมีการติดตามนิเทศ ช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

1.4 การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกัน

คุณภาพภายในของสถานศึกษา และจัดทำรายงานประจำปี (SAR) เสนอต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยใช้เป็นข้อมูล การประกันคุณภาพสถานศึกษา ดำเนินการประเมินคุณภาพภายในโดยใช้เครื่องมือ และวิธีการประเมินราย มาตรฐาน/ตัวชี้วัด และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ทุกระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ พวงกล้าภิปฐม (2560 : ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่ต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอ กัลยาณิวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 6 พบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่ มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ กัลยาณิวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 โดยภาพรวมมากทุกด้าน ซึ่งพบว่า ด้านการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพการศึกษาภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการดำเนินการยกระดับมาตรฐาน การประกันคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานตัวชี้วัด ผู้บริหารคอย ชี้แนะและให้คำปรึกษาพร้อมทั้งติดต่อประสานกับ หน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพของ สถานศึกษา

1.5 การวัดผลประเมินผลการเรียน พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านการวัดผลและ ประเมินผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด นโยบาย และแนวปฏิบัติในการวัดผลและประเมินผลที่ชัดเจนและเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการ สนับสนุนให้ครูนำผลการวัดและการประเมินผลไปปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักฐานและบันทึกผลการเรียนอย่างเป็นระบบมีการชี้แจงแนวปฏิบัติ และปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนให้ทราบทั่วถึง และผู้บริหารสถานศึกษามีการ ติดตามประเมินผล และตรวจสอบหลักฐานการวัดผลการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี ชูรี (2560 : ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียนในกลุ่ม อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านวิชาการของ โรงเรียน ในกลุ่มอำเภอสองแคว จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษาคือการวัดผลประเมินผลซึ่งเป็น เป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่ติดตามผลการดำเนินการจัดการเรียนการสอนของครูว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ วางไว้ ซึ่งมีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงเพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาผู้เรียนได้ตรงกับสภาพ ปัญหาที่สุด การวัดผลและประเมินผลจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นสิ่งสะท้อนถึงความก้าวหน้าของ วิชานั้น ๆ ซึ่งรวมในทุกด้าน เช่น ด้านตัวครูผู้สอน ด้านหลักสูตร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การ ทำงาน ผลปรากฏได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา กับงานวิชาการ และ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง ซึ่งครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความรู้และประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้มากขึ้น ทำให้มีมุมมองในด้านการบริหารงานวิชาการที่หลากหลาย แตกต่างกันตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558 : 66) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่าการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงดาว ฎุกา (2560 : 146) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาผานางคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในงานจัดการเรียนการสอน มากกว่าทุกด้าน ส่วนระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นในงานหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร มากกว่าทุกด้าน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนและการวัดผลและประเมินผลการเรียน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา กับงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย จึงนำค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method) ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ช่วงอายุประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี เป็นวัยที่ต้องการเรียนรู้งาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ บทบาท และตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบกับการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและ และพร้อมพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา จันทร์เหลือง (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร

พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุขบา อินทร์จ้อย (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขตตำบลนาดี อำเภอเมืองสมุทรสาครจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขตตำบลนาดี อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขตตำบลนาดี อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า10 ปี และ10 -15 ปี

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 2. การบริหารจัดการเรียนรู้ 3. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน 4. การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ และ 5. การวัดผลประเมินผลการเรียน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้านดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ความรู้แก่คณะครู โดยการจัดอบรมสัมมนาในเรื่องของหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 การบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาส่งนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางหน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศให้แก่ผู้เรียนและคอยสนับสนุนอุปกรณ์การเรียน หรือเครื่องอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน

1.3 การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนให้เป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนของตน เพื่อให้งานด้านวิชาการประสบความสำเร็จตามจุดหมาย

1.4 การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ คือผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในยามที่มีปัญหา หาวิธีและสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพึงพอใจ

1.5 การวัดผลประเมินผลการเรียนคือ ส่งเสริมให้มีการจัดทำ คู่มือ และระเบียบการวัดผล ประเมินผลที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรรวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน การสอน ชี้แจงแนวปฏิบัติ และปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนให้ทราบทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อ ประโยชน์ในการนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษากิจการบริหารงานวิชาการในด้านอื่นๆ ที่มีความสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูผู้สอน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์เพ็ญ พวงกล้ากวีปฐม. (2560). ความคิดเห็นของครูที่ต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ในอำเภอกัลยาณิวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 6. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1740.ru>
- ดวงดาว ภูกา. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษามานางคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- ดารารวรรณ พุ่งกาวิ. (2560). ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาใน จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- ธารทิพย์ ไชยโหวารและคณะ. (2559). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตน้ำ พอง-กระนวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- บรรชา ใจกล้า. (2561). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขต เมืองเกษ ปทุม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1892.ru>
- บุษบา อินทร์จ้อย. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขตตำบลนาดี อำเภอ เมืองสมุทรสาครจังหวัดสมุทรสาคร. คณะศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และ กัลยมน อินทุสุต. (2558). *EDA 6135 การบริหารงานวิชาการ (Academic administration)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.
- ยุวดี ชูรี. (2560). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียนในกลุ่ม อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1805.ru>
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). ครูกับการพัฒนาตนเอง. *วารสารข้าราชการครู*. 19 (3), 37-38.
- ลัดดาวัลย์ ใจไว. (2558). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ คงไว. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในกลุ่ม อำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1808.ru>
- สมประสงค์ ดอกมะณี. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/622.ru>
- สายนภา ดาวแสง. (2559). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา จันทร์เหลือง. (2559). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตคันทนา ยาว กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2545). การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่อง รูปแบบที่คัดสรร. กรุงเทพมหานคร: เอสพีเคเปเปอร์แอนด์ฟอร์ม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2555). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. (7 th ed.). New York: Routledge.
- Likert, Rensis.(1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill Book Company.

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร

**Teachers' Opinions Toward the Transformational Leadership of School
Administrators Under the Secondary Educational Service
Area Office 1 Group 2, Bangkok**

ธนภัทร พึ่งพงษ์ และ ปาวิดา ธาราศรีสุทธิ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Thanapat Phungpong and Pavidha Tharasrisutti

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: thanapat.phung@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 (บางชื่อ) จากการเปิดตาราง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความคิดเห็นของครู: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

In the research, the researcher studies and compares teachers' opinions toward the transformational leadership of school administrators under the secondary educational service area office 1 group 2, Bangkok, as classified by educational background and work experience. The sample group used in this time were high school teachers. under the secondary educational service area office 1, Group 2 (Bang Sue) From the opening, so as to determine appropriate sample size. The researcher selected a sample population consisting of 168 teachers employed at schools under the secondary educational service area office 1 group 2, Bangkok, then employing the simple random sampling method. The research Instrument was a five-rating estimation scale questionnaire.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. A t test technique and the one-way analysis of variance (ANOVA) technique were also employed by the researcher. When differences between groups were found, Scheffé's multiple comparison was additionally utilized by the researcher.

A result of this study was found in the following aspects.

1. The teachers were of the opinion toward the transformational leadership of school administrators under the secondary educational service area office 1 group 2, Bangkok, in overall and each aspect were at the highest level.

2. The teachers who differed in educational background in their opinions toward the transformational leadership of school administrators under the secondary educational service area office 1 group 2, Bangkok, in overall and all aspects evince did not differences.

3. The teachers who differed in work experience in their opinions toward the transformational leadership of school administrators under the secondary educational service area office 1 group 2, Bangkok, in overall and each aspects evince did not differences.

keywords: Teachers' Opinions: Transformational Leadership Of School Administrators

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมาย ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สภาวะโรคระบาด รวมไปถึงการปกครอง บริษัทจำนวนมากมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ทั้งนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเดิมสู่วัฒนธรรมองค์กรใหม่ เริ่มมีผู้นำองค์กร

เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่มากขึ้น จึงถูกวัฒนธรรมใหม่หล่อหลอม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปข้างหน้าได้ผู้นำองค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อการรับมือสิ่งต่างๆ ที่จะเข้ามาเปลี่ยนแปลงองค์กร ทั้งด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ การสื่อสาร และวัฒนธรรมองค์กร ให้องค์กรพร้อมดำเนินการต่อไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรที่ผู้นำต้องตระหนักถึงความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องสามารถปฏิบัติให้ได้ทั้งผู้นำองค์กร บุคลากร และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความพร้อมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ติดตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ติดตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่ตั้งไว้ (สุภาพร ภูสมที, 2559 : 1-2) ซึ่งการบริหารจัดการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสถาน ศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่งนภา จันทรีลี, 2562 : 2)

อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษา คือ กลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำในยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ (ญาณิ ขำสุวรรณ, 2560 : 4)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร บุคลากร และผู้ร่วมงานให้ดำเนินงานควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและการพัฒนาองค์กร

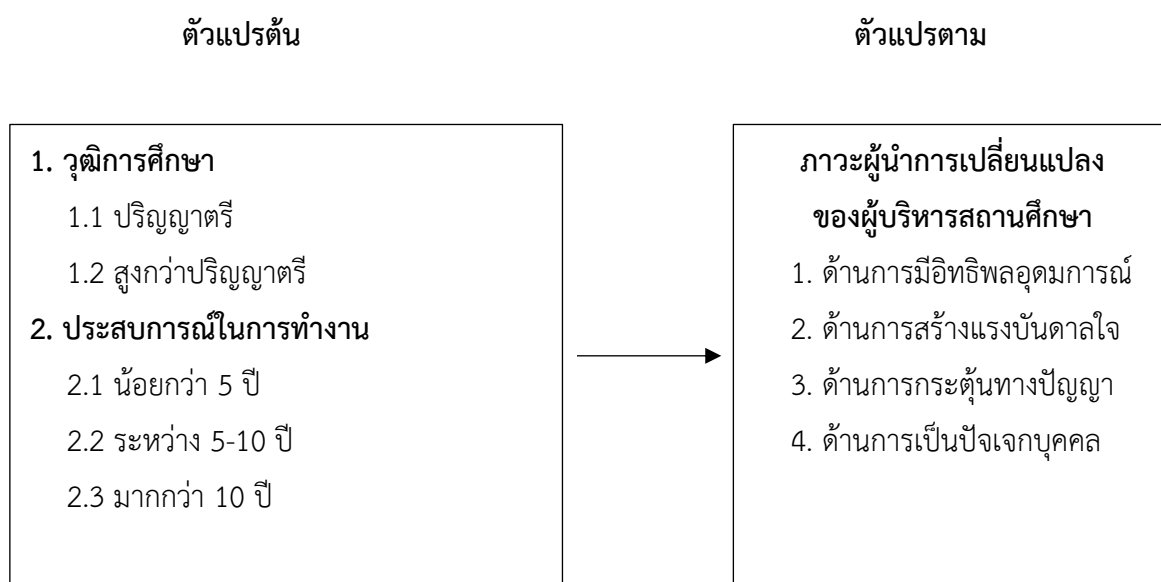
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .60 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient. 1970 : 140) ได้กลุ่มตัวอย่าง 168 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .98 ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 168 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และรายด้าน

(n=168)			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์	4.30	0.74	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.12	0.77	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.14	0.77	มาก
4. ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล	4.08	0.76	มาก
ภาพรวม	4.16	0.58	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.30$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 4.14$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 4.12$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน รายละเอียดดังตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์	4.24	0.71	4.38	0.56	-1.33	0.06
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.12	0.65	4.12	0.66	-0.07	0.65
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.18	0.67	4.09	0.63	0.88	0.55
4. ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล	4.12	0.65	4.03	0.65	0.85	0.62
ภาพรวม	4.17	0.67	4.16	0.63	0.08	0.47

*p < .05

จากตาราง 2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	P
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีอิทธิพล อุดมการณ์	4.13	0.70	4.30	0.71	4.40	0.84	2.66	0.07
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.05	0.72	4.07	0.82	4.28	0.78	1.76	0.18
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.06	0.73	4.10	0.80	4.32	0.76	2.20	0.11
4. ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล	4.01	0.71	4.13	0.79	4.26	0.78	2.16	0.12
ภาพรวม	4.06	0.72	4.13	0.79	4.31	0.79	2.20	0.12

จากตาราง 3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ และประเด็นที่น่าสนใจ แล้วจึงนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่เอื้อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาไปข้างหน้า และทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใหม่ๆ ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในสังคมโลกในปัจจุบัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนจะมีนโยบายที่บ่งบอกถึงการก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เช่น การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสอน กิจกรรมก้าวทันเด็กยุคใหม่ มีโครงการต่างๆ ที่ให้นักเรียนได้แสดงออกในความชอบความสนใจของตนเอง มากกว่าการบังคับให้นักเรียนปฏิบัติตามสิ่งต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจัดให้เท่านั้น ซึ่งครูผู้สอนก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดจากแหล่งสังคมออนไลน์ต่างๆ ที่พบเห็นได้ในปัจจุบัน สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่มีครูรุ่นใหม่จำนวนมากที่ใช้ทั้งเทคโนโลยีในการสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลาย รูปแบบการวัดประเมินที่เปลี่ยนไป และการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกลุ่มครูผู้สอน หรือกลุ่มครูต่างโรงเรียน นักเรียนก็มีความสุขมากขึ้นในการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา การมาโรงเรียนไม่ได้มาเพื่อเรียนอย่างเดียว แต่นักเรียนยังได้ร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น สร้างพื้นที่ให้นักเรียนได้แสดงออกตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่นักเรียนได้มีสิทธิในการเลือกกิจกรรมต่างๆ ตามความถนัดของตนเอง และรูปแบบการเรียนในห้องเรียนที่เปลี่ยนไปทำให้นักเรียนรู้สึกอยากมาโรงเรียนมากยิ่งขึ้น การเรียนที่สนุกขึ้น กิจกรรมที่หลากหลายมากกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับ ชญาดา พันธยา (2559 : 4) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้กล่าวว่า วิธีการที่ผู้บริหารจะสามารถประสบความสำเร็จสูงสุดได้ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเองให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากกว่าที่ตั้งไว้ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สอดคล้องกับ จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562 : 63) ได้ศึกษา การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้กล่าวว่า เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการ

ทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษา สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่มีการแข่งขันพัฒนาคุณภาพให้ทัดเทียมกับสังคมโลก และสอดคล้องกับ อังกูร เกววัลย์ (2562 : 6) ได้กล่าวว่า เพราะว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำเหนือบุคคลอื่นๆ ทำให้บุคคลนั้นๆ สามารถปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในแต่ละบุคคลให้บรรลุผลไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูงสุด จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีอิทธิพลอุดมการณ์เป็นการแสดงออกถึงแนวทางการปฏิบัติของผู้บริหารที่มีต่อครูทุกท่าน ทำให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน กระตุ้นให้ครูยอมรับและสร้างสรรค์ ในเป้าหมายเดียวกันมีการตัดสินใจที่แน่วแน่และมั่นคง เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน คณะครูพร้อมที่จะปฏิบัติตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนด ทำให้ครูในสถานศึกษาไม่เกิดข้อสงสัยในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเลย ซึ่งสอดคล้องกับ พิศมัย หลงเจริญ (2560 : 38) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นผู้ซึ่งมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน อุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับครู ไม่วางตัวสูงกว่า มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้ความจริงใจกับครู และพร้อมที่จะช่วยเหลือทุกเมื่อ สอดคล้องกับ ปิยะพงษ์ โสเสมอ (2560 : 31) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความรอบรู้และมีความสามารถในการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี รวมทั้งยังมีความประพฤติดี และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และสอดคล้องกับ ประภัสสร ทองแสง (2560 : 65) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีเป้าหมายที่เป็นอิทธิพลอุดมการณ์อย่างชัดเจน โดยที่ผู้นำต้องกระตุ้นให้ครูยอมรับและ

สร้างสรรค์ในเป้าหมายเดียวกันมีการตัดสินใจที่แน่วแน่และมั่นคง ทำให้ครูเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะนำพาครูชนะอุปสรรคได้

1.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การกระตุ้นทางปัญญาเป็นสิ่งที่ครูผู้สอนรุ่นใหม่ ๆ ต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ออกมาใช้งานได้มากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของครูรุ่นเก่า ผู้บริหารจึงมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาของครู ให้ครูแสดงความคิดและเหตุผล ในรูปแบบต่างๆ เช่น การทำโครงการร่วมกันของครูรุ่นใหม่และรุ่นเก่า การจัดการเรียนการสอนที่ทำหายในยุคโรคระบาดโควิด 19 การกระตุ้นทางปัญญานั้นเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของครู ในการตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ภรณ์สุดา นาดิ (2560 : 47) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพัน ต่อองค์การของครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กล่าวว่า เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีศักยภาพในการกระตุ้นการใช้ปัญญาของครู ให้ตระหนักถึงการใช้อย่างดีในการแก้ปัญหาต่างๆ ภายในโรงเรียน และกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลต่างๆ โดยไม่มีการวิจารณ์ความคิดของครู แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้บริหารก็ตาม รวมไปถึงผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกัน มีการกระตุ้นกระบวนการคิด การเรียนรู้วิธีวิเคราะห์ และแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ โดยสร้างความเชื่อมั่นให้ครูทุกท่านรู้ว่าปัญหาทุกอย่างต้อง มีวิธีการแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมายก็ตามและพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหามาของครูทุกท่าน และสอดคล้องกับบงกชรัตน์ เจริญทวี (2560 : 62) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีการกระตุ้นครูให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในองค์กร ทำให้ครูมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหภายในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารมีการคิดและแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีการรูปแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจครูให้พยายามหาทางแก้ปัญห กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดและเหตุผล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญานั้นเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของครูในการตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

1.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ครูได้รับกำลังใจจากการทำงานที่ตนเองปฏิบัติ ด้วยครูส่วนใหญ่มองว่าการที่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่างๆ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามแผนที่กำหนดไว้การให้กำลังใจ ชื่นชม ยินดีก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ครูรู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานที่ต้องเองรับผิดชอบ ซึ่งผู้บริหารจะมีส่วนอย่างมากที่สร้างแรงบันดาลใจ และทำให้ครูเกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง และการกระตุ้นทางปัญญานั้นเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของครูในการตระหนักรู้และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ สุวรรณ สว่างสาส์ (2559 : 51) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กล่าวว่าเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ 5 กำหนดโครงสร้างและกระบวนการจัดการเรียนการสอน การกระจายอำนาจ ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่กำหนด จึงมีนโยบายให้ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี มุ่งเน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ เพื่อให้เห็นบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนมีการพัฒนาคุณภาพบุคลากรสร้างแรงจูงใจต่อการทำงาน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้บริหารจึงสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูผู้สอน และสอดคล้องกับ ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559 : 28) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กล่าวว่า เพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ที่สนับสนุนให้เกิดผลสำเร็จของการดำเนินการภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารประพุดิตนให้เกิดแรงบันดาลใจกับครู แสดงความเชื่อมั่นให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุมีผลเห็นความสำคัญของครู โน้มน้าวจูงใจครูในการปฏิบัติงาน และทำให้ครูตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน นั้นๆ เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

1.4 ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากที่ผู้บริหารใส่ใจเรื่องความเป็นปัจเจกบุคคล จะทำให้ผู้บริหารเลือก

ครูปฏิบัติได้ตรงตามความรู้ความสามารถ มีเทคนิคเฉพาะในการมอบหมายงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ครูรู้สึกพอใจ ที่ผู้บริหารใส่ใจครูเป็นรายบุคคล การปฏิบัติงานของครูจะมีความตั้งใจมากยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะปฏิบัติตามแนวทางของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ นาทยา อิ่มมาก (2560 : 19) ได้ศึกษา ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กล่าวว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครู ด้วยความเคารพ ยึดความต้องการ และความสามารถพิเศษของครูเป็นรายบุคคลและสนับสนุนคณะครูให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ ตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่คณะครูทุกคน และสอดคล้องกับ ญาณี ขำสุวรรณ (2560 : 4) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 17 กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมและเอาใจใส่ต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีเทคนิคเฉพาะในการมอบหมายงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ตลอดจนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความต้องการในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการเป็นปัจเจกบุคคล ต่างเป็นด้านที่ครูให้ความสำคัญ และเป็นสิ่งที่ครูต้องการจากผู้บริหารส่งผลให้ครูเกิดการปฏิบัติงานที่หลากหลายและเท่าเทียมกัน สร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน จะช่วยให้ครูมีความเชื่อถือ ศรัทธา เคารพ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามผู้บริหาร เพราะแต่ละด้านส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครูทั้งนั้น จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่างกัน โดยไม่ว่าจะเป็นกลุ่มตัวอย่างในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีก็ต้องการความใส่ใจจากผู้บริหารเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จิรภา ดวงประทุม (2560 : 32) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กล่าวว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีการจัดรูปแบบการบริหารงานที่มีความใกล้เคียงกัน มีการกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและกระจายอำนาจไปยังครู ส่งผลให้ครูเกิดการปฏิบัติงานที่หลากหลายและเท่าเทียมกัน สร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเครื่องมือและวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และเวลาเดียวกันผลจากการเรียนรู้จะทำให้เกิดทักษะ เจตคติที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผลการเปรียบเทียบ คิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นสิ่งที่ครูที่ต่างประสบการณ์กันยังให้ความสำคัญเหมือนกัน ครูทุกประสบการณ์ต้องการความใส่ใจจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถสร้างแรงจูงใจ จิตสำนึกที่สูงขึ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและยังมุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุสู่จุดหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562 : 4930-4943) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต ได้กล่าวว่า เพราะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ จิตสำนึกที่สูงขึ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและยังมุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระครูในการตัดสินใจการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรอุทิศตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย โดยส่งเสริมให้ครูได้ทำงานอย่างมีความสุข
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น โดยให้ครูได้คิดวิธีทำงานรูปแบบใหม่ๆ
4. ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ครู ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้เกิดพฤติกรรมในการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างจริงจัง
2. ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมในด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิรภา ดวงประทุม. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์. (2562). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ชญาดา พันธุ์ยาว. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. 6 (10), 4930-4943
- ญาณี ขำสุวรรณ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอ เมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 17*. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- นัตยา อิมมาก. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- บงกชรัตน์ เจริญทวี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด*. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ประภัสสร ทองแสง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปิยะพงษ์ โสเสมอ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา

- พิศมัย หลงเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ภรณ์สุดา นาคี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุภาพร ภูสมที. (2559). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- สุวรรณา สว่างสาลี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- อังกูร เถาว์ลย์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. การบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- Cronbach, LeeJ. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York : harper

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร

**Teachers' Opinions Towards the Personnel Administration of School
Administrators in School Cluster 43 Under the Jurisdiction
of the Bangkok Metropolitan**

สุภัทสร รัตนโสภา และ ปาวิดา ธาราศรีสุทธิ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Suphatson Rattanasopha and Pavida Tharasrisutti

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: phatson.aew@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการเปิดตาราง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 151 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบ ค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-Anova) ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

In this research, the researcher studies and compares teachers' opinions towards the Personnel Administration of School Administrators in School Cluster 43 Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan, as classified by educational background and work experience. Extrapolating from the Cohen, Manion and Morrison Table so as to determine appropriate sample size, the researcher selected a sample population consisting of 151 teachers employed in schools cluster 43 under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan, then employing the sample random sampling method. The research Instrument was a five- rating scale questionnaire. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. A t test technique and the one- way analysis of variance (ANOVA) technique were also employed by the researcher. Findings are as follows 1) The teachers were of the opinion that the personnel administration of school administrators in school cluster 43 under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan in overall and each aspect were at the high level. 2) The teachers who differed in educational background in their opinions toward the personnel administration of school administrators in school cluster 43 under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan in overall and all aspects evince did not differences. 3) The teachers who differed in work experience in their opinions toward the personnel administration of school administrators in school cluster 43 under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan in overall and all aspects evince did not differences.

keywords: The Personnel Administration; The School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นอำนาจตามกฎหมายกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในการกิจของสถานศึกษาในงาน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งการบริหารบุคคลนั้นเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติและก้าวหน้าในวิชาชีพ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพ การบริหารจัดการในสถานศึกษาก็เกิดความเข้มแข็ง ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 43)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นงานหลักที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก เนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2555 : 165) ถ้าผู้บริหารสามารถเข้าใจและรู้จักบริหารคนอย่างมีประสิทธิภาพแล้วความสำเร็จที่มุ่งหวังเอาไว้ย่อมประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารนอกจากจะต้องรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนแล้ว ยังต้องสร้างและให้ความรู้สึกที่ดี มั่นคงทั้งแก่ตนเองและบุคลากร โดยการดำเนินงานในองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของ

บุคคลโดยทั่วไปการทำงานของบุคคลจะไม่เต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลที่มีแรงจูงใจที่จะทำตามที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่กับงานนั้น (กิตติมา ปรีดีติติก, 2555 : 118) ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นเป็นงานหนึ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่างานด้านอื่นๆ เพราะจะไปช่วยสนับสนุนและขับเคลื่อนให้เกิดงานด้านอื่นๆ เนื่องจากคนเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานและการบริหารจัดการของสถานศึกษา หน่วยงาน หรือองค์กร

อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ยังพบปัญหาที่หลากหลาย (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2562 : 37) อาทิ เช่น ในโรงเรียนขนาดเล็กยังขาดอัตรากำลังของครู และครูสอนไม่ตรงวิชาเอก โรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งมีจำนวนบุคลากรมาก การส่งเสริมพัฒนาการทำงานของบุคลากรอย่างทั่วถึงนั้นยังคงมีความล่าช้า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยังมีน้อย และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดเมื่ออายุราชการครบตามเวลาที่กำหนด จึงมีการโยกย้ายกลับภูมิลำเนาส่งผลให้สถานศึกษามีจำนวนครูและบุคลากรไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนหรือมี แต่ได้ไม่ตรงตามวิชาเอกที่สถานศึกษาต้องการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอน จำนวน 151 คน จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2011 : 147) เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษา

สถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนนิลราชบุรีอุปถัมภ์	20	11
โรงเรียนหลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ)	30	14
โรงเรียนสุเหล่าศาลาแดง	35	18
โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ)	125	108
รวม	210	151

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความเที่ยงตรง (IOC) ตั้งแต่ .80 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) มีค่า .23 – .84 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96 ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 151 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จากงานวิจัยของนักวิชาการ โดยคัดเลือกด้านที่มีความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ใช้เป็นกรอบในงานวิจัย ซึ่งได้ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

ตัวแปรต้น

1. วุฒิการศึกษา
 - 1.1 ปริญญาตรี
 - 1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2 ระหว่าง 5 – 10 ปี
 - 2.3 มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม

- การบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา**
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ
การกำหนดตำแหน่ง
 2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการทำงาน
 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน

(n=151)			
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.12	0.52	มาก
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.15	0.54	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.13	0.59	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.13	0.52	มาก
ภาพรวม	4.13	0.48	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.15$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.13$) และด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 3 และ 4

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง	4.14	0.50	4.06	0.56	0.89	0.38
2. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	4.15	0.54	4.15	0.53	- 0.09	0.93
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.14	0.59	4.12	0.58	0.23	0.82
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.08	0.53	4.22	0.48	- 1.59	0.11
ภาพรวม	4.13	0.48	4.14	0.48	- 0.14	0.89

*p < .05

จากตาราง 3 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน			F	p
	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง	4.20	4.01	4.16	1.81	.17
2. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	4.15	4.11	4.18	.19	.82
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.09	4.07	4.20	.69	.51

4. ด้านวินัยและการรักษา วินัย	4.12	4.08	4.18	.61	.54
ภาพรวม	4.14	4.07	4.18	.76	.47

จากตาราง 4 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมาย กิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ดำเนินการอยู่ต้องเริ่มจากตัวบุคคลเป็นหลัก ดังนั้นผู้บริหารจึงตระหนักและเอาใจใส่ต่อคุณภาพบุคลากร โดยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ใหม่ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมในด้านวินัยและการรักษาวินัย ให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในกฎ ระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนและสังคม เกิดความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพ และรักษาเกียรติ ศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพของตนไว้ไม่ให้เสื่อมเสีย ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริินภารวรรณ ทุมคำ (2559 : 38) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสัมพันธ์และมีค่าสูงสุดของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารองค์การ โดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การการบริหารสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร หากบุคลากรของสถานศึกษาใดเป็นผู้มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้สถานศึกษานั้นมีการพัฒนาไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตรงกันข้ามหากสถานศึกษาใดมีบุคลากรที่ขาดคุณภาพ ก็จะทำให้สถานศึกษานั้นไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร สถานศึกษาทุกแห่งจึงให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และการให้ออกจากราชการ

กรณีไม่พันทดลองงาน สอดคล้องกับ วาราดา ณ ลานคา (2560 : 9) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาของศูนย์สถานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ได้กล่าวว่า การ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญ ที่มุ่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยก ย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถที่จะจัดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มี ความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ได้คำนึงถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยถือว่า บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอยู่ในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจใน ศาสตร์และศิลป์ของการบริหารงานบุคคล สามารถปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงานบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ สิวรรณ ไชยกุล (2562 : 22) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 3 ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารที่ ดีต้องบริหารงานบุคคลให้ได้รับความสำเร็จในการทำงานให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้บรรลุไปสู่ เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่ สำคัญที่สุดของการบริหารในกระบวนการบริหารการศึกษา จึงกำหนดให้การบริหาร งานด้านบุคลากรเป็น กระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้นานมากที่สุดเท่าที่หน่วยงานนั้นต้องการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเป็นทรัพยากรที่สำคัญในความสำเร็จของ งาน ผู้บริหารจึงดูแล เอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง ทั้งบุคลากรเก่าและใหม่ โดยการส่งบุคลากรใหม่เข้ารับการ ปฐมนิเทศ มีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การ ประเมินผลงาน ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางในการ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยกระตุ้นให้เกิดความประทับใจและความกระตือรือร้นในการทำงานและผู้บริหาร ตรวจสอบ ติดตาม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประกอบวิชาชีพได้อย่างถูกต้องตามหลักกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทราวดี สงฆ์ภรณ์ (2559 : 35) วิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42 ได้กล่าวว่า สถานศึกษามีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่มงานบริหารบุคคล

ที่ดี และสถานศึกษามีการอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการในหน่วยงาน และสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ทองแท้ (2559 : 17) ได้ศึกษา สภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนคลองแสนสุข (สิทธิไชย บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอน โดยสร้างนวัตกรรม สื่อเทคโนโลยีประกอบการสอนและเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าและทันสมัยของเทคโนโลยี และสถานการณ์โรคระบาดต่าง ๆ ทำให้การบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน โดยครูได้รับการพัฒนาให้ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน การติดต่อประสานงานระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สถานศึกษาจึงจะสามารถขับเคลื่อนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร โดยดำเนินการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อนำองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์มาใช้พัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และคุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังให้การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการขอปรับปรุงตำแหน่งและเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อการเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ มูนิธิ เราะห์ เจ๊ะมิง (2559 : 24) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม และศึกษาดูงาน นอกจากนั้นมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านวิชาการของสถานศึกษาของบุคลากรแก่ผู้เรียน ที่เน้นความจำเป็นและปฏิบัติอย่างถูกต้องไม่บิดเบือนองค์ความรู้จากบทบัญญัติจากพระมหาคัมภีร์อัลกุรอาน และสามารถนำไปปฏิบัติใช้ในชีวิตประจำวันตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญและใช้ความรู้ความสามารถในการร่วมมือพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ อชิรญา สิริพันธ์ธนกุล (2561 : 959-969) ได้ศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการประสานงานกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ อย่างดี และมีการติดตามผลหลังการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการพัฒนาทักษะและปรับทัศนคติของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี และสอดคล้องกับ ฐิติพร สิมสวัสดิ์ (2561 : 30) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ได้กล่าวว่า ในยุคสมัยปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีสมาร์โฟนที่ใช้งานสะดวกในการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อการพัฒนา

1.3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ครูมีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในการรักษาวินัย และมีการชี้แจง ให้ความรู้ นโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ วินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนและสังคม เนื่องจากเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีผลการปฏิบัติงานที่เปิดเผยต่อสาธารณะและสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพให้กับสังคม ประเทศชาติ เพื่อการยอมรับของสังคมและความไว้วางใจจากผู้รับบริการ ผู้บริหารจึงมีการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน และขจัดเหตุเพื่อมิให้บุคลากร กระทำความผิดทางวินัย ไม่ให้เกิดความเสียหายและเสื่อมเสียชื่อเสียงต่อบุคลากร วิชาชีพและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริินภาวรรณ ทุมคำ (2559 : 61) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้มงวดในด้านระเบียบวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบกับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษานั้นเป็นบุคลากรที่เข้ารับราชการในตำแหน่งครู ซึ่งย่อมต้องผ่านการเรียนรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ตลอดจนข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับระเบียบประเพณีอันดีงามที่พึงปฏิบัติที่ทางราชการกำหนด และพร้อมจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคม นอกจากนี้ยังมีบทลงโทษหากข้าราชการผู้ใดกระทำความผิด ละเลยและไม่ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบนั้น จึงทำให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษานั้นเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด

1.4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า ครูมีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้ดำเนินการการวิเคราะห์ปรับปรุงวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรตามกรอบนโยบายที่ต้นสังกัดกำหนด เพื่อประเมินความต้องการของอัตรากำลังของสถานศึกษา ว่าเพียงพอหรือเหมาะสมกับความต้องการหรือภารกิจของสถานศึกษา จึงส่งผลให้สถานศึกษามีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาเพียงพอกับจำนวนนักเรียนและมีความสอดคล้องตรงตามความต้องการกับการทำงานของสถานศึกษา จึงสามารถวางแผนกำหนดให้ครูสอนตรงตามวิชาเอกตามความถนัด ซึ่งทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ การวางแผนอัตรากำลังนี้จะช่วยลดปัญหา การขาดอัตรากำลังคนต่อภาระงานของสถานศึกษา และผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารบุคคลไว้อย่างชัดเจน เพื่อบริหารจัดการงานบุคคลให้เป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ กนกกาญจน์ แก้วนุช (2559 : ออนไลน์) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้กล่าวว่า โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร เพื่อประเมินความต้องการของอัตรากำลังของสถานศึกษา ว่าอัตรากำลังเพียงพอและเหมาะสมแก่ความต้องการหรือภารกิจของโรงเรียน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนอัตรากำลังดังกล่าว จึงทำให้การวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ พระประภาส ปณฺญาโม (ดอกไม้) (2563 :

250-265) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีการวางแผนบุคลากรให้มีส่วนร่วม มีการวางแผนบุคลากรที่มีสมบัติสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชน ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนตามกำหนด ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีการกำหนดแผนงานของบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสมและมีการคาดการณ์การวางแผนงานบุคคลเป็น

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานพบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบและอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญและปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากบุคลากรทุกคนทุกระดับเป็นทรัพยากรที่สำคัญในความสำเร็จของสถานศึกษา ที่จะทำให้อสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นผู้บริหารจึงมีการมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพของตนเอง ให้การส่งเสริมพัฒนา สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ดูแล กำกับ ติดตาม ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนทุกระดับอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รุติพร สิมสวัสดิ์ (2561 : 41) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ได้กล่าวว่า ทุกระดับการศึกษาได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนและทุกระดับการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างก็มีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการบริหารบุคคล เพราะเป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารทุกคนในสถานศึกษาร่วมมือกัน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรใหม่หรือบุคลากรที่

ปฏิบัติงานมานาน ทุกคนมีความรู้ความสามารถที่ต่างกันและต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดทีมงานที่มีคุณภาพ จึงต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เช่น บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย แต่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี บุคลากรรุ่นเก่าก็ต้องอาศัยรุ่นใหม่เพื่อแนะนำช่วยเหลือในด้านการใช้เทคโนโลยี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน มีความแม่นยำ และชำนาญในงานด้านวิชาการต่าง ๆ ก็ต้องเป็นพี่เลี้ยง ให้ความรู้คำแนะนำกับบุคลากรรุ่นใหม่ สถานศึกษาจึงจะสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทุกคนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดทุกที่ทุกเวลา เข้าถึงความรู้ สื่อนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ได้โดยง่ายและรวดเร็ว เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานของตนเอง ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณ อ่อนแก้ว (2560 : ออนไลน์) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้กล่าวว่า ครูในปัจจุบันมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่รวดเร็ว มีการเข้าถึงข้อมูลที่ง่ายต่อการรับรู้ ได้รับการพัฒนา ประชุม อบรมและสัมมนาที่เพียงพอ และบุคลากรทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันเหมือนกัน และสอดคล้องกับ อชิรญา สิริพันธ์ธนกุล (2561 : 959-969) ได้ศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้กล่าวว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ได้ร่วมกันตั้งไว้ ดังนั้นประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน จึงไม่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรมีการนำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งสู่การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความเที่ยงตรง เปิดเผย โปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรด้วยกัน เพื่อเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมพิจารณาดำเนินการเรื่องวินัยและการลงโทษข้าราชการและบุคลากรในฐานะตัวแทนครู เพื่อให้ผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคน ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงในด้านการบริหารจัดการบุคคลได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนอื่นๆ ของสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เช่น ปัจจัยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2555). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: อักษรพัฒนา.
- กนกกาญจน์ แก้วนุช. (2559). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *ออนไลน์*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: [http://www.edu-journal.ru.ac.th/ AbstractPdf /2560-2-1_1511245532_04-12.pdf](http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1511245532_04-12.pdf)
- จิตติพร สิมสวัสดิ์. (2561). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม
- พระประภาส ปณฺญาคม (ดอกไม้). (2563). การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*. 7 (4), 250-265.

- มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ภัทรวดี สงฆ์กรณ. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วาราดา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศิริณาวรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สิวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุวรรณ อ่อนแก้ว . (2560). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-2-1_1528340935_ea-bkk-23-0036.pdf
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุรศักดิ์ ทองแท้. (2559). สภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนคลองแสนสุข (สิทธิไชยบำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2562). รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อชิรญา สิรินันท์ธนกุล. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 2 . วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2561. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Cohen, L., Minion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. (7th ed.). New York: Routledge.

การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
ในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

**Learning Organizational Management of School Director for
Teacher's Perception in Kohchan 2 School Group Under
Chonburi Office Area 2**

สุภาพ อามาตมุลตรี และ ปาวิด ธาราศรีสุทธิ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Supap Armatmooltree and Pavid Tharasrisutti

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: cesc_2533@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 200 คน จากการเปิดตาราง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที (t – test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีการรับรู้ต่อการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและราย

ด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคิดเชิงระบบที่มีการรับรู้ต่างกันโดยครูที่มีวุฒิสองปริญญาตรีมีการรับรู้มากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี มีการรับรู้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ 10 ปี

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้; การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

In this research, the researcher studies and compares learning organizational management of school director for teacher's perception in Kohchan 2 school group under Chonburi office area 2, as classified by educational background and work experience. Extrapolating, Manion and Morrison Table so as to determine appropriate sample size form 200 people, the researcher selected a sample population consisting of 132 teachers employed at Kohchan 2 school group under Chonburi office area 2 , then employing the sample random sampling method. The research Instrument was a five-rating scale questionnaire.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. A t test technique and the one-way analysis of variance (ANOVA) technique were also employed by the researcher. When differences between groups were found, Scheffé's multiple comparison was additionally utilized by the researcher

Findings are as follows:

1. The teachers had perception for the learning organizational management of school director in Kohchan 2 school group under Chonburi office area 2 in overall and each aspect were at the high level.

2. The teachers who differed in educational background had perception for the learning organizational management of school director in Kohchan 2 school group under Chonburi office area 2 in overall evince did not differences. Except system thinking aspect that there was differed perceptions the teachers who had postgraduate degree had more awareness than teachers with bachelor's degree.

3. The teachers who differed in work experience had perception for the learning organizational management of school director for teacher's perception in Kohchan 2 school group under Chonburi office area 2 in overall evince did not differences. Except team learning aspect. By the teachers who had experience between 5-10 years had more awareness than teachers who had experience 10 years.

Keywords: The Learning Organization; The Learning Organizational Management; The School Director

บทนำ

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีการสร้างช่องทางในการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกซึ่งมีเป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติใหม่ที่ดีที่สุดเพื่อให้นำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์การ ก่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันการมีองค์การแห่งการเรียนรู้จะทำให้้องค์การ และบุคลากรภายในองค์การมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นพร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขันในรูปแบบต่างๆบนความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน ดังนั้นการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานภาครัฐจึงถือเป็นสิ่งจำเป็น และสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในอันดับแรกของนักบริหารสมัยใหม่ที่จะนำพาองค์การก้าวสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนได้อย่างภาคภูมิใจ

องค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาองค์การที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายสำหรับการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้นั้นควรมีแนวทางการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมทั้งด้านนโยบาย ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผล ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยและบริบทของแต่ละองค์การ โดยผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคน ทุกระดับมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม และผลักดันในการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในการสร้างวิสัยทัศน์ สร้างความเข้าใจ สร้างความคิดอย่างเป็นระบบ สร้างวินัยในการพัฒนาตนเอง สร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง (นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ, 2560 : 1738-1754)

จากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันโรงเรียนถือเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความต้องการให้ภายในองค์กรเกิดการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน และคุณภาพของบุคลากรที่จะต้องผลิตผลงานของตนเองออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีปัญหาหรือผลกระทบที่รุนแรงที่องค์กรต่าง ๆ กำลังเผชิญอยู่มากมาย เช่น การปรับเปลี่ยนองค์กร ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่เห็นได้ชัดในตอนี้คือการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID 19 ที่ทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการเรียนการสอน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งโรงเรียนในกลุ่มเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประสบปัญหาผลคะแนนจากคะแนนการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษา 2562 ลดลงจากปีการศึกษา 2561 และยังมีตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของผู้เรียน และการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทำให้เกิดการแข่งขันของโรงเรียนต่าง ๆ อีกทั้งยังความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่หาที่สิ้นสุดไม่ได้ การพัฒนาองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นกำลังขับเคลื่อนขององค์กรให้องค์กรอยู่รอด และประสบผลสำเร็จตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บัญชาการในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนงาน กลยุทธ์ และนโยบายในการที่จะให้บุคลากรภายใน

สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เดินไปได้อย่างสง่างาม โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย และหลักการที่ได้ตั้งไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

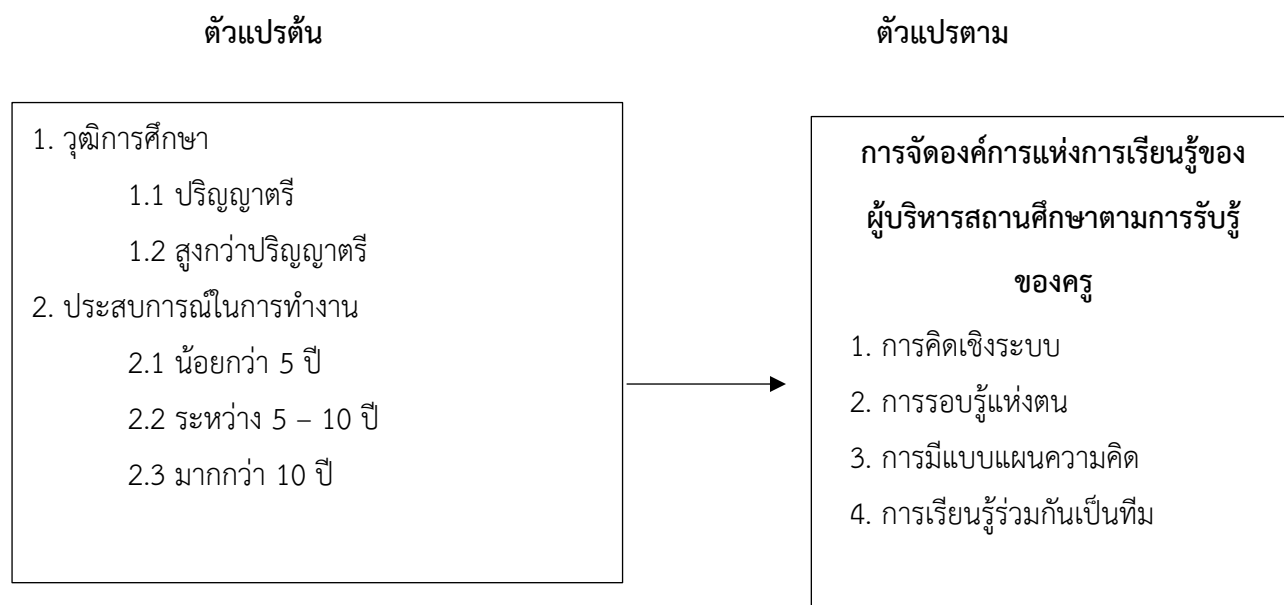
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .60 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้กลุ่มตัวอย่าง 132 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .98 ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

(n=132)			
การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านการคิดเชิงระบบ	4.30	0.54	มาก
2.ด้านการรอบรู้แห่งตน	4.29	0.52	มาก
3.ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.29	0.54	มาก
4.ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.33	0.52	มาก
รวม	4.30	0.50	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.33$) ด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{X} = 4.30$) และ ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.29$)

2. ผลการเปรียบเทียบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.ด้านการคิดเชิงระบบ	4.26	0.56	4.52	0.40	-2.658	0.011 [*]
2.ด้านการรอบรู้แห่งตน	4.26	0.54	4.39	0.46	-1.059	0.291
3.ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.27	0.57	4.38	0.43	-0.845	0.399
4.ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.33	0.53	4.33	0.49	-0.053	0.958
รวม	4.28	0.51	4.41	0.42	-1.103	0.272

*p < .05

จากตาราง 2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นในด้านการคิดเชิงระบบ มากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การสอน						F	P
	น้อยกว่า		ระหว่าง		20 ปีขึ้นไป			
	10 ปี		10-20 ปี					
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.ด้านการคิดเชิงระบบ	4.23	0.56	4.42	0.47	4.22	0.60	2.090	0.128
2.ด้านการรอบรู้แห่งตน	4.17	0.50	4.40	0.48	4.25	0.58	2.512	0.085
3.ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.23	0.48	4.42	0.55	4.17	0.60	2.786	0.065
4.ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.26	0.54	4.48	0.48	4.19	0.50	4.041	0.020*
รวม	4.22	0.49	4.43	0.46	4.21	0.53	3.076	0.050

จากตาราง 3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$	4.26	4.48	4.19
น้อยกว่า 5 ปี	4.26	-	.56
ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.48	-	.11
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.19		-

*p< .05

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีการ
เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูมีการรับรู้ต่อการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเกาะ
จันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ
เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้จัดวางทิศทางของ
สถานศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษาในด้านการพัฒนา ส่งเสริม

สนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ฝึกอบรม พัฒนาวิชาชีพของตนเอง โดยการสนับสนุนในเรื่องทุนทรัพย์ ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานนั้นเกิดความสำเร็จ เสร็จทันเวลาที่ ตลอดจนมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรโดยเน้นการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน สอดคล้องกับ วิเชียร ยืนยง และคณะ (2559 : 70-79) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนในด้านงบประมาณ ทรัพยากร ให้ความสำคัญและกำลังใจแก่ทีมงานในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ร่วมกันวางแผนสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ทำให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับ นิรมล คงประจักษ์ (2563 : 169-175) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีแบบแผนความคิดเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีการคิดอย่างมีระบบ ตลอดจนมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู ส่งเสริมให้ครูได้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.1 ด้านการคิดเชิงระบบ พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการจัดการจัดการแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือ สร้างความร่วมมือ ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรกับเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาทุกงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โรงเรียนต้องมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานและกระบวนการ มีวิธีการเชิงระบบในการคิดวิเคราะห์ และปรับเปลี่ยนงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาได้นำสาระการเรียนรู้อื่น ๆ มาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร รวมทั้งร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และฝึกฝนให้ครูรู้จักคิดแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยมุ่งให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสอดคล้องกับ สมหวัง รอดไธสง และ วิเชียร รุ่งยืนยง, (2562 : 220-233) ได้ศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคิดเชิงระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก เกิดความเข้าใจร่วมกันในความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและโครงสร้างการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรซึ่งเป็นองค์ความรู้เดิมที่จะต้องนำมาจัดให้เป็นระบบ มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคมตลอดจนต้องคำนึงถึงความพร้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตจริงในชุมชนปัจจุบันแทนการเรียนรู้จริง

1.2 ด้านการรอบรู้แห่งตน พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการจัดการจัดการแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามีความ

กระตือรือร้นใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาชีพ หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงยิ่งขึ้น ส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล ทั้งสนับสนุน ส่งเสริมครูในสถานศึกษาในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนามาฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาให้เกิดเป็นทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างให้กับครูโดยเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถตรงตามที่ปฏิบัติอย่างจริงจัง สอดคล้องกับ จิตติพร ธรรมเจริญ (2563 : 73-88) ได้ศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเหล่าไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรอบรู้แห่งตนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ได้กำหนดแนวทางการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และเน้นความสำคัญของความรู้คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม การจัดการศึกษายุคใหม่ จึงต้องปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

1.3 ด้านการมีแบบแผนความคิด พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารจัดการประชุม ปรึกษาหารือ และหาข้อสรุปร่วมกันทุกครั้ง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งยังมีการนิเทศ กำกับ ติดตามในการสร้างแบบแผนความคิดของสถานศึกษาด้วย สอดคล้องกับ ศุภนันท์ คุขุนทด และ มะดาโอะ สุหลง (2559 : 327-335) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ด้านแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การทำงานต่อกัน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร และสอดคล้องกับ ณัฐพล รัตนโน และ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ (2563 : 14-26) ได้ศึกษา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านแบบแผนความคิด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะในการคิด และสมาชิกขององค์กรเป็นรากฐานในการสร้างสรรค์งานอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างมากในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการระดมความคิดร่วมกัน ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพัน ท่วมเท เสียสละแก่องค์กร เพื่อที่จะเกิดพลังในการขับเคลื่อนงานไปในทิศทางเดียวกันตลอดจนนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายได้ในที่สุด

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดความรู้ และความคิดร่วมกันของครูใน

สถานศึกษาจากการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างอิสระต่อกัน มีความเป็นเอกภาพ อีกทั้งยังผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนงาน กระบวนการทำงาน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบ และมองถึงความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นสำคัญสอดคล้องกับ รัฐสภา จันทรลี (2562 : 5) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีการกำหนด วิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามระดับมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยมีพันธกิจในการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษามีการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม เรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เกิดการรวมตัว รวมใจ รวมพลังร่วมมือกันของครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบเกี่ยวกับการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปนับว่าเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิด ความอ่าน สามารถคิดวิเคราะห์ แยกแยะว่าสิ่งไหนถูกหรือผิด สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เหมือนกัน นอกจากนี้แล้วยังสามารถทำงานด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะเรียนรู้ด้วยกัน มีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง เรียนรู้ข้อผิดพลาด และนำข้อผิดพลาดไปแก้ไขจนทำให้งานนั้นเกิดความสำเร็จ

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์สอนที่ต่างกันมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่กัน เรียนรู้ในข้อผิดพลาดซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่กัน ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา รวมทั้งเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลในการเชื่อมโยงความรู้ของครูแต่ละคนเข้าด้วยกัน เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์อันดีงามให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

1. ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมครูให้มีการตัดสินใจในการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมโดยการมองภาพเป็นองค์รวม แยกส่วนได้อย่างชัดเจน ถ่ายทอดความรู้ในสิ่งที่ตนเองถนัดให้กับบุคคลอื่น ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการรอบรู้แห่งตน ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณในการสร้างแหล่งเรียนรู้เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการใช้งานของครู และเพื่อการสืบค้นความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังนำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ ที่ได้รับการประชุม อบรมสัมมนาเผยแพร่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารควรมองปัญหา และอุปสรรคในการทำงานให้เป็นโอกาสในการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อขับเคลื่อนการทำงานของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ และส่งเสริมให้ครูจัดทำโครงการศึกษาพัฒนาตนเองในสถานศึกษา เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารควรนำความคิดเห็นที่แตกต่างของครูในสถานศึกษามาใช้ในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่เมื่อมีโอกาส

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น และยึดมั่นที่จะร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นทีมของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. ควรศึกษาการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดความรู้ และความคิดร่วมกันของครูในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

ฐิติพร ธรรมเจริญ. (2563). การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน เหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*. 8 (1), 73-88.

ณัฐพลรัตน์ และ ประพริทธิ์ คุณากรพิทักษ์. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2. *พัฒนวารสาร*. 7 (2), 14-26

นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 10 (2), 1738-1754

- นิรมล คงประจักษ์. (2563). ภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*. 6 (1). 169-175
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. *วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*
- วิเชียร รุ้ยยืนยง และคณะ. (2559). บทบาทของผู้บริหารในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 39 (1). 70-79
- ศุตานันท์ คุณนท และ มะดาโอะ สุธลง. (2559). บรรยาการองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 11 (1), 327-335
- สมหวัง รอดไธสง และ วิเชียร รุ้ยยืนยง. (2562). ยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น*. 6 (4), 220-233

การบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
**The Academic Administration Based on the Virtue of Great Assistance of
Educational Institutions under the Office of Khon Kaen Primary
Educational Service Area 1**

พระมหาวิรัตน์ จารุวิโส (ดูเหตุคำ)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

PhramahaWirat Cāruvamso (Dooharuekham)

Mahachulalongkornrajavidyalaya University KhonKaen Campus, Thailand

E-mail : Dooharuekham@Gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมาก 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 6 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ใช้แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์เชิงเนื้อหาและหาข้อสรุป

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = .36) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = .35) รองลงมา คือ ด้านการวัดผลประเมินผล ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = .38) และด้านการจัดการหลักสูตร ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = .34) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = .35)

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ใน 4 ด้านดังนี้ 1) การจัดการหลักสูตร พบว่า สถานศึกษาควรสำรวจ สอบถามความต้องการของชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตรนั้น 2) การจัดการเรียนการสอน พบว่า สถานศึกษาควร

จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผู้เรียน 3) การวัดผลประเมินผล พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้งานวัดผลมีฐานข้อมูลในระบบอิเล็กทรอนิกส์ จัดทำระเบียบปฏิบัติให้สอดคล้องเป็นแนวเดียวกับ สพฐ. 4) การนิเทศการศึกษา พบว่า สถานศึกษาควรจัดทำเอกสารคู่มือการนิเทศ กำหนดปฏิทินในการนิเทศอย่างชัดเจน มีการศึกษาดูงานด้านระบบการนิเทศภายใน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; ธรรมมีอุปการะมาก; สถานศึกษา

Abstracts

The objectives of this research were: 1) to study the condition of the academic administration based on the virtues of great assistance; 2) to present the guideline for the academic administration based on the virtues of great assistance of the educational institutions under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1. This study was carried out by means of the mixed method research. In the quantitative research, 322 samples were selected to respond the created questionnaire. The basic statistics were used to analyze the obtained data. For the qualitative research, the target group included 6 school administrators and teachers, selected by purposive sampling to respond the interview. In this process, the content analysis was used to find the research conclusion.

The research results were as follows:

1) The mean score of the condition of the academic administration based on the virtue of great assistance of the educational institutions under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1 in overall was at a moderate level ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = .36). The highest score was seen in the studied aspect of 'Educational Supervision' ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = .35), followed by 'Assessment and Evaluation' ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = .38), 'Curriculum Management' ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = .34) and 'Learning Management' ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = .35) respectively.

2) Suggestions for academic administration based on the virtue of great assistance of the educational institutions under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1 are as follows: 1) Curriculum Management: the educational establishments should survey needs of community, parents and students to develop their curriculums; 2) Teaching Management: educational institutions should develop a learning management plan to suit learners and encourage teachers to analyze learners; 3) Assessment and Evaluation: educational institutions should promote evaluation work to have an electronic database and establish regulations in line with OBEC; 4) Educational Supervision: educational institutions should clearly document the supervision manual and set up a supervisory calendar and there should be a study visit on the internal supervision system.

Keywords: Academic Administration; Virtues of Great Assistance; Model school

บทนำ

ในการจัดการศึกษาภายในประเทศทุกระดับ มาตรฐานหรือคุณภาพการศึกษามักถูกพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ต้องมีการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดโปรแกรมการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม (กระทรวงศึกษาธิการ 2561, : 11) งานวิชาการจึงเป็นงานหัวใจหลักของสถานศึกษา โรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานส่งเสริมการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องศึกษาและพัฒนางานวิชาการให้มีผลสัมฤทธิ์สูง ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายการศึกษการบริหารงานวิชาการเพื่อศึกษาและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพ ไว้แตกต่างกันไป

เกรียงไกร ปัญญาประเสริฐกุล ได้เลือกกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเพื่อศึกษาและพัฒนาไว้ 6 ด้าน (เกรียงไกร ปัญญาประเสริฐกุล, 2563 : 7) จิรภิญญา จตุรพรโอภากุล ได้เลือกกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเพื่อศึกษาและพัฒนาไว้ 4 ด้าน (จิรภิญญา จตุรพรโอภากุล, 2562 : 6) สารินทร์ เอี่ยมครอง ได้เลือกกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเพื่อศึกษาและพัฒนาไว้ 7 ด้าน (สารินทร์ เอี่ยมครอง, 2561 : 6) Miller Van ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 4 ด้าน (Miller Van, 1965 : 63) วรณกร เรืองกิจ ได้เลือกกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 5 ด้าน (วรณกร เรืองกิจ, 2558 : 5) อภิชา พุ่มพวง ได้เลือกกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเพื่อศึกษาและพัฒนาไว้ 12 ด้าน (อภิชา พุ่มพวง, 2559 : 6) วิมล เดชะ ได้เลือกกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ 5 ด้าน (วิมล เดชะ, 2559 : 7) มูนา จารง ได้เลือกกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเพื่อศึกษาและพัฒนาไว้ 17 ด้าน (มูนา จารง, 2560 : 7-8) พระสมุห์ประสาทร มหาบุญโญ ได้เลือกกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเพื่อศึกษาและพัฒนาไว้ 3 ด้าน (พระสมุห์ประสาทร มหาบุญโญ (รอดเสถียร), 2561 : 1)

จากการเลือกกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเพื่อศึกษาและพัฒนาของนักวิชาการทางการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายและภารกิจด้านต่างๆ เมื่อนำมาสังกัดตามการกำหนดเลือกจึงได้ขอบข่ายและภารกิจที่มีค่าความถี่สูงสุด 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) ระหว่างปีการศึกษา 2560 และปีการศึกษา 2561 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2562 : ออนไลน์) พบว่าต่ำกว่าที่คาดหวังไว้ในบางรายวิชา เป็นสิ่งที่ทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการให้สูงขึ้น ปัญหาเหล่านี้อาจมาจากความไม่ระมัดระวัง ความไม่ตื่นตัวต่อหน้าที่หรือภาวะที่พร้อมอยู่เสมอในการคอยรับรู้ต่อสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องจาก

ผู้บริหารสถานศึกษาและตระหนักรู้ว่าควรปฏิบัติต่อสิ่งนั้นๆ อย่างไร แต่บุคลากรนั้นมีความรู้ความสามารถอยู่ หากแต่ความรู้ความสามารถนั้นไม่อาจดึงมาใช้งานได้ทัน ซึ่งในทางพุทธศาสนาเรียกว่า ยังขาดสติและสัมปชัญญะ คนมีสติย่อมได้รับความสุข คนมีสติมีความเจริญทุกเมื่อ (ส.ส. (ไทย) 15/238/341) และสติจำต้องประสงค์ในที่ทุกสถาน (ส.ม. (ไทย) 19/234/174) ผู้เจริญสติสัมปชัญญะให้มากแล้วจะพบความสุขความเจริญในชีวิตและการงานที่ไร้ปัญหาอุปสรรคให้เดือดร้อนใจ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา โดยอาศัยหลักธรรมมีอุปการะมาก ได้แก่ 1. สติ ความระลึกได้ 2. สัมปชัญญะ ความรู้ตัว ธรรมเป็นเครื่องป้องกันไม่ให้เกิดความพลั้งเผลอหรือผิดพลาด มาส่งเสริมเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบผสม (Mixed Method) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 รวมทั้งสิ้น 1,970 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 322 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 5 คน โดยใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling)

2. เครื่องมือการวิจัย

สำหรับเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (In-depth Interview) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมาก มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยจำแนกเป็นจำนวน 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ เกี่ยวกับอุปสรรคและสภาพปัญหาเพิ่มเติม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) ให้ตอบโดยเสรี จำนวน 4 ข้อ

2.2. แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการตามธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งข้อคำถามการสัมภาษณ์ได้จากผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา 5 อันดับสูงสุดของแต่ละด้านจากแบบสอบถาม มาสร้างข้อสัมภาษณ์เพื่อหาข้อเสนอแนะแนวทางตามข้อบ่งชี้และภารกิจทั้ง 4 ด้าน

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน หาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index of Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่า IOC แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 1.0 2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำมาตรวจเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ (Cronbach,1971 : 67) แบบสอบถามทั้งฉบับค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .926 จึงนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน หาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index of Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่า IOC แบบสัมภาษณ์ทั้งฉบับเท่ากับ 1.0

4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ทำหนังสือถึงสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม 2. ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมทั้งแบบสอบถามส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 350 ฉบับ และได้รับกลับคืนจำนวน 325 ฉบับ ครบสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ 322 คน ในการวิเคราะห์ผล 3. หลังจากผู้วิจัยเดินทางตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามลงรหัสและวิเคราะห์ต่อไป

4.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1. ผู้วิจัยทำการขอหนังสือขออนุญาตในการแจกแบบสัมภาษณ์จากหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตขอนแก่น ถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ 2. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตนำเสนอต่อผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คน 3. นัดหมายการสัมภาษณ์ 4. ดำเนินการสัมภาษณ์ 5. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

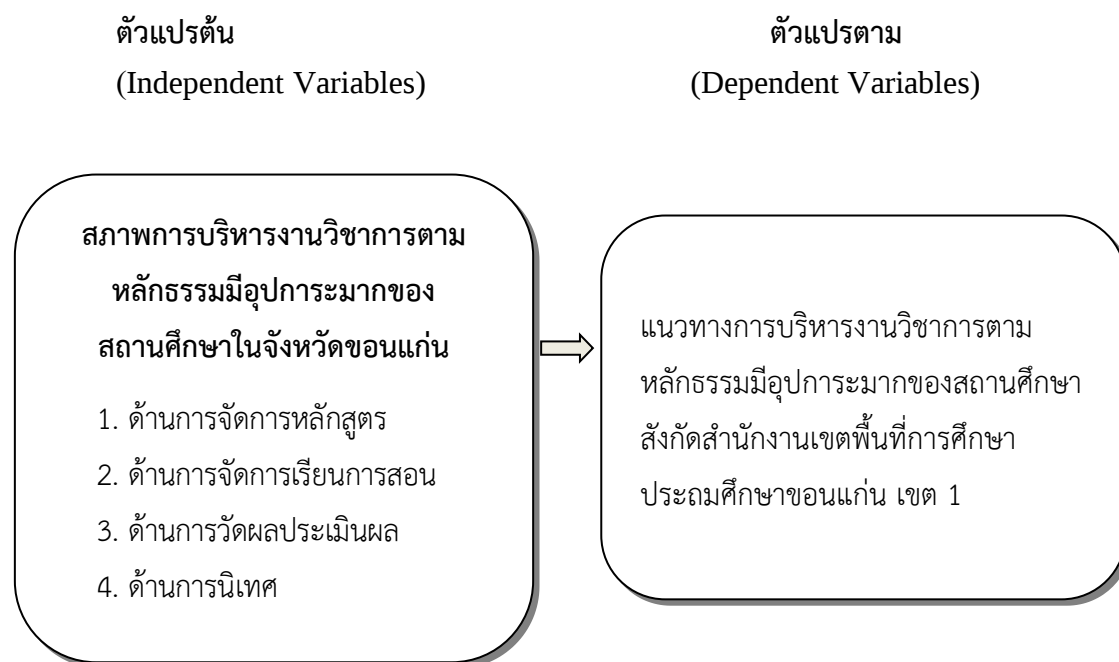
หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ **สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)** 1. ใช้สถิติจำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล 2. ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อธิบายข้อมูล ระดับการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท และประมวลผลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 77.02 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 70.08 มีประสบการณ์การทำงาน ระยะ 6 - 10 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 ผลการวิจัย พบว่าโดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ระดับปานกลาง เมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการจัดการหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอนตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการหลักสูตร พบปัญหา

อันดับที่สูงที่สุด คือ การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชนท้องถิ่นในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน พบปัญหาอันดับที่สูงที่สุด คือ การติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยผู้บริหาร ด้านการวัดผลประเมินผล พบว่า พบปัญหาอันดับที่สูงที่สุด คือ การส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผลการประเมินและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลประเมินผล เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผลให้ได้มาตรฐานด้านการนิเทศการศึกษา พบปัญหาอันดับที่สูงที่สุด คือ การสำรวจปัญหาและความต้องการนิเทศ

2. แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ผู้วิจัยนำผลวิเคราะห์การแสดงความคิดเห็น กลไกการบริหารดำเนินการเพื่อลดหรือบรรเทาโดยวิธีการ ข้อเสนอแนะ และแนวทางปฏิบัติที่วางไว้ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่สอดคล้องกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 6 คน ซึ่งส่วนมากมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมากกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป ในการสัมภาษณ์ตามขอบข่ายและภารกิจทั้ง 4 ด้าน ได้ดังนี้

1. **ด้านการจัดการหลักสูตร** สถานศึกษาควรวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรจากการสำรวจ สอบถามความต้องการของชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โรงเรียนที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการบริหารหลักสูตร โดยกำหนดขอบข่ายภาระหน้าที่ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการแบบมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทความต้องการของชุมชนท้องถิ่น และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. **ด้านการจัดการเรียนการสอน** สถานศึกษาควรวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนการสอนกับหลักสูตรสถานศึกษาข้อมูลสารสนเทศ จัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนแบบอิงมาตรฐานเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยจัดทำเอกสารคู่มือการวิเคราะห์ผู้เรียน จัดกิจกรรม และแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน

3. **ด้านการวัดผลประเมินผล** สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายระเบียบการวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องตามแนวปฏิบัติของ สพฐ. และจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ สนับสนุนให้ครูนำวิธีการกับเครื่องมือการวัดผลประเมินผลมาใช้ในวิธีการต่างๆ อีกทั้งต้องส่งเสริมให้งานวัดผลมีฐานข้อมูลในระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสืบค้นและปรับปรุงข้อมูลได้โดยง่ายและรวดเร็ว

4. **ด้านการนิเทศการศึกษา** สถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับสถานศึกษา สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในให้กับครู ประชุมครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำเอกสารคู่มือการนิเทศของสถานศึกษาเพื่อแนะนำกำกับติดตามการนิเทศภายในและใช้ในการอ้างอิง ต้องมีการศึกษาดูงานด้านระบบการนิเทศภายในเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้โรงเรียนที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดีในด้านการนิเทศ จัดให้มีการเผยแพร่เอกสารระบบการนิเทศลงในอินเทอร์เน็ตเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่สถานศึกษาที่สนใจ

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ และประเด็นที่น่าสนใจ แล้วจึงนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. สภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จากการศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการนิเทศการศึกษา

1.1 ด้านการจัดการหลักสูตร พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหอยู่ระดับปานกลาง ประเด็นหลักที่พบปัญหา คือ การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชนท้องถิ่นในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาขาดการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามสภาวการณ์ของสังคม การประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ไม่มากเท่าที่ควร ผู้จัดทำหลักสูตรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรภายใน ขาดการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชนท้องถิ่นในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (อภิชา พุ่มพวง, 2559 : 266) พบว่า ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์หลักสูตร ทำให้ประสบปัญหาในการนำหลักสูตรไปใช้ และจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ยังไม่สอดคล้องกับสภาพชุมชน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (สารินทร์ เอี่ยมครอง, 2561 : 85) พบว่า สถานศึกษายังขาดการประชุมวางแผนอย่างเป็นระบบ เช่น การประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรหรือฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และไม่มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดทำหลักสูตรที่ชัดเจน

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหอยู่ระดับปานกลาง ประเด็นหลักที่พบปัญหา คือ การติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยผู้บริหร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้ไม่ได้รับการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยผู้บริหร กิจกรรมการเรียนการสอนขาดการบูรณาการด้านการคิด และการเชื่อมโยงข้ามสาระวิชา การจัดกิจกรรมไม่ครอบคลุมเนื้อหาตามหลักสูตรและวัตถุประสงค์ครูจึงขาดความเข้าใจเรื่องการจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระจึงจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ตรงความถนัดและความสนใจของผู้เรียน และด้วยภาระงานของครูที่มีมาก นอกจากการจัดการเรียนการสอนแล้ว จึงทำให้การจัดแผนการเรียนการสอนไม่ครอบคลุม เพราะขาดการวิเคราะห์ความสนใจของนักเรียน ตามหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (สารินทร์ เอี่ยมครอง, 2561 : 86) พบว่า ครูผู้สอนขาดการวิเคราะห์และจัดจำแนกกลุ่มผู้เรียนตามความสนใจ มีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาน้อยจึงทำให้ได้แผนการจัดการเรียนรู้ไม่ตรงตามสภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (อภิชา พุ่มพวง, 2559 : 267) พบว่า ครูขาดกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนโดยตรง เปลี่ยนบทบาทครูจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้คอยชี้แนะและสนับสนุนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 ด้านการวัดผลประเมินผล พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ระดับปานกลาง ประเด็นหลักที่พบปัญหา คือ การส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผลการประเมินและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาสร้างระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษาเอง โดยที่ผู้บริหารบางคนไม่เข้าใจจึงไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลทั้งในอดีตถึงปัจจุบัน การประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลการประเมินและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลประเมินผลจึงมีน้อยเกินไปทำให้ขาดการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการวัดผลประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ (สารินทร์ เอี่ยมครอง, 2561 : 86) พบว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดแต่เพียงแนวปฏิบัติการวัดผลประเมินผลเท่านั้น โดยให้สถานศึกษาสร้างระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษาเอง แต่ผู้บริหารบางคนไม่ได้ให้ความสำคัญอีกทั้งไม่มีผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (อภิชา พุ่มพวง, 2559 : 268) พบว่า ครูขาดเอกสารคู่มือการวัดผลและประเมินผล ขาดอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการวัดผลและประเมินผล รวมถึงขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล ทำให้ครูในโรงเรียนสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลไม่เหมาะสม และไม่ได้มาตรฐาน

1.4 ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ระดับปานกลาง ประเด็นหลักที่พบปัญหา คือ การสำรวจปัญหาและความต้องการนิเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความเข้าใจเรื่องกระบวนการนิเทศการศึกษาระบบการประเมินผลไม่มากเท่าที่ควร อีกทั้งโรงเรียนขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (อภิชา พุ่มพวง, 2559 : 271) พบว่า ผู้บริหารจัดวางแผนกระบวนการเป็นระบบดี แต่ให้การนิเทศไม่สม่ำเสมอ อาจเนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอ และครูยังขาดความรู้เกี่ยวกับการนำผลนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (สารินทร์ เอี่ยมครอง, 2561 : 87) พบว่า สถานศึกษามีความเข้าใจในเรื่องการนิเทศการศึกษาน้อย และผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศมีเวลาไม่ตรงกัน ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดระบบนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่น

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จากการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการจัดการหลักสูตรในสถานศึกษา มีแนวทางการบริหารงานวิชาการดังนี้ สถานศึกษาควรสำรวจ สอบถามความต้องการของชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการทั้งภายในและภายนอกในการจัดทำหลักสูตรนั้นโดยอาศัยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผลนี้อาจมาจาก สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นจึงขาดการสำรวจ สอบถามความต้องการของชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา จึงมิได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

หลักสูตร ทำให้หลักสูตรที่ได้ไม่ค่อยจะสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (เกรียงไกร ปัญญาประเสริฐกุล, 2563 : 108) พบว่า ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์เอกสารต่างๆ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของชุมชนและท้องถิ่นเพื่อกำหนดเป็นหลักสูตรสถานศึกษา และควรมีการทดลองใช้หลักสูตรสถานศึกษาก่อนใช้งานจริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (วรรณกร เรืองกิจ, 2558 : 117) พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางมาปรับเป็นหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นและระดมทรัพยากรท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร เช่น มีการเชิญวิทยากรท้องถิ่นมาร่วมระดมกำหนดเนื้อหาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีแนวทางบริหารงานวิชาการดังนี้ สถานศึกษาควรจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผู้เรียน ผลนี้อาจมาจาก แผนการจัดการเรียนการสอนที่ครูใช้อาจล้าสมัยไม่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ อีกทั้งขาดการวิเคราะห์ผู้เรียนจึงจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ไม่ค่อยจะสอดคล้องกับความต้องการและสภาพผู้เรียนเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (วิมล เดชะ, 2559 : 77) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียนมีการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนจัดให้มีแบบเรียน จัดให้มีแบบเรียน การจัดบริการอุปกรณ์การเรียนการสอนเพียงพอกับความต้องการในการเรียนการสอน ให้ครูผู้สอนนำวิธีสอนแบบต่าง ๆ เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดอบรมศึกษาดูงานประชุมปฏิบัติ เป็นแนวทางให้ครูดำเนินการฝึกให้นักเรียนคิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็นและให้มีกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนโดยเน้นเด็กเป็นสำคัญที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (วรรณกร เรืองกิจ, 2558 : 117) พบว่า ครูควรนำผลจากการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนในสาระต่าง ๆ มาวิเคราะห์จัดทำวิจัยในชั้นเรียน มีการระดมทรัพยากรท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน เช่น ปรากฏชาวบ้าน ผู้ประกอบการในชุมชน

2.3 ด้านการวัดผลประเมินผลในสถานศึกษา มีแนวทางบริหารงานวิชาการดังนี้ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้งานวัดผลมีฐานข้อมูลในระบบอิเล็กทรอนิกส์ จัดทำระเบียบปฏิบัติให้สอดคล้องเป็นแนวเดียวกับ สพฐ. ผลนี้อาจมาจาก สถานศึกษาบางแห่งขาดการจัดทำข้อกำหนดนโยบายระเบียบการวัดผลและประเมินผลที่ชัดเจน ครูผู้สอนจึงวัดผลประเมินผลไม่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษาหรือตามตัวชี้วัด และสถานศึกษายังขาดการส่งเสริมให้งานวัดผลมีฐานข้อมูลในระบบอิเล็กทรอนิกส์และไม่สร้างความรู้ความเข้าใจในวิธีการกับเครื่องมือการวัดผลประเมินผลจึงเกิดปัญหาในการดำเนินงานวัดผลประเมินผลในปัจจุบัน ซึ่ง

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (เกรียงไกร ปัญญาประเสริฐกุล, 2563 : 108) พบว่า ควรมีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีความเหมาะสมชัดเจนสอดคล้องกับมาตรฐาน เหมาะสมตามสภาพจริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (วิมล เดชะ, 2559 : 78) พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ เป็นหน้าที่ของครูผู้สอนก่อนสอนระหว่างสอนและหลังสอนก็ต้องการวัดผลประเมินผลการเรียนของนักเรียนให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตร ประกอบกับการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ให้ผู้สอนใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเต็มศักยภาพ สถานศึกษาต้องจัดการเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์

2.4 ด้านการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา มีแนวทางบริหารงานวิชาการดังนี้ สถานศึกษาควรจัดทำเอกสารคู่มือการนิเทศกำหนดปฏิทินในการนิเทศอย่างชัดเจน มีการศึกษาดูงานด้านระบบการนิเทศภายใน ผลนี้อาจมาจาก สถานศึกษาบางแห่งขาดการจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศในงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในของสถานศึกษาที่ชัดเจน อีกทั้งอาจขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดระบบการนิเทศกับสถานศึกษาอื่น ๆ การจัดทำเอกสารหนังสือคู่มือการนิเทศ และการกำหนดปฏิทินการนิเทศที่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (สารินทร์ เอี่ยมครอง, 2561 : 90) พบว่า สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้แก่ครูในระบบและกระบวนการนิเทศ ควรมีการตั้งคณะกรรมการกำหนดหน้าที่ในกระบวนการนิเทศอย่างชัดเจน ดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ควรมีการสรุปผล กำกับติดตามการปรับปรุงพัฒนาหลังการนิเทศ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (วิมล เดชะ, 2559 : 78-79) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการในการวางแผนการนิเทศงานวิชาการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในการวางแผนจัดทำโครงการนิเทศ ตามลักษณะงานภายในโรงเรียนการจัดกิจกรรมการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในโรงเรียนแบบหลากหลายและเหมาะสมกับโรงเรียน ให้ดำเนินไปตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผลโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนด

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเทคนิคที่หลากหลายมีการแนะนำในด้านต่าง ๆ แก่ครูมีการวางแผนการนิเทศให้เป็นระบบต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน

2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมมีอุปการะมากของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

เกรียงไกร ปัญญาประเสริฐกุล. (2563). *การบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยนครราชสีมา.

จิรภิญญา จตุพรโอภากุล. (2562). *คุณภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วิมล เดชะ. (2559). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วรรณกร เรือกิจ. (2558). *แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (2562). ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ออนไลน์.สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2563. แหล่งที่มา: https://www.kkzone1.go.th/bookdetailPrint.php?news_id=8173.
- อภิชา พุ่มพวง. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชบุรพา.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607–610.
- Lee J. Cronbach. (1971). *Essentials of psychological testing*. (4 ed.). New York: Harper & Row.
- Miller, Van. (1965). *Administration of American School*. New York: Macmillan Publishing.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร

**Skill of School Administrators in 21st Century by Perception of Teacher
Under the Jurisdiction of the Bangkhunthian District Office
in Cluster 71, Bangkok Metropolis**

ณัฐกร วรรณวัฒน์ และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Nathakorn Wannawat and Pavidha Tharasrisutti

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, Email : darly468topfee@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับ การศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร จำนวน 145 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้ ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ ค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึง ทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe และวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีการรับรู้ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการ เปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตบางขุน เทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่าง กัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกัน ทั้งนี้ครูที่มี

* วันที่รับบทความ: 22 มกราคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 22 กุมภาพันธ์ 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 23 กุมภาพันธ์ 2564

Received: January 22, 2021; Revised: February 22, 2021; Accepted: February 23, 2021

ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีมีการรับรู้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ 5 ปีทั้งภาพรวม ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ และด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์

คำสำคัญ : การรับรู้ของครู; ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Abstracts

This research has purpose to study and compare skills of school administrators in 21st century by perception of teacher under the jurisdiction of the Bangkhunthian District Office in cluster 71, Bangkok Metropolis by classifying in level of education and work experience. The representative samples of this research are 145 teachers in school under the jurisdiction of the Bangkhunthian District Office in cluster 71, Bangkok Metropolis. Sample size determination using by using Simple Random Sampling. The tool using to collect data is questionnaire rating scale 5, 40 questions. The content precision was 1.00, the confidence questionnaire was 0.98. the statistical index use for research are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test statistic and one-way ANOVA. When the differences are found, use Scheffe's test and Fisher's Least Significant Difference's test..

Findings are as follow 1. Skill of school administrators in 21st century by perception of teacher under the jurisdiction of the Bangkhunthian District Office in cluster 71, Bangkok Metropolis by overview and each side, is high 2. The comparison result of skill of school administrators in 21st century by perception of teacher under the jurisdiction of the Bangkhunthian District Office in cluster 71, Bangkok Metropolis, classifying by level of education is not different, classifying by work experience. By overview and each side, there is the difference. In order that 10 years experience teacher has perception more than 5 years experience teacher by overview of technology-digital literacy skill, creative skill and human relationship skill..

keywords: Perception of teacher; Skill of school administrators in 21st century

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก และมีความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านการเมืองสังคมวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการสื่อสารและการคมนาคมทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งรีบ โดยการมุ่งให้ประชากรของประเทศมีลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ร่วมมือกันเสริมสร้างชุมชนสังคมและประเทศชาติ กระบวนการทางการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนและแสดงบทบาทความเป็นผู้นำและ

นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษาในการพัฒนาประชากรให้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในโลกไร้พรมแดนได้อย่างมีความสุข

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลต่อครู มีบทบาทต่อการกำหนดทิศทางการดำเนินงานนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษานั้นคือ ผู้เรียนที่มีคุณภาพ เป็นมนุษย์ที่ประสิทธิภาพ มีทักษะสำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกของการแข่งขัน มีทิศทางการพัฒนาและแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ มีการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความพร้อมในด้านทักษะที่โดดเด่น คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่เพื่อตอบสนองต่อการแข่งขันและทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร ยังพบปัญหาที่เป็นจุดอ่อนของโรงเรียน พบว่าครูขาดแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง และโอนย้ายทำให้ขาดครูที่มีทักษะความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และความไม่เพียงพอของเครื่องมือ อุปกรณ์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา (สำนักงานเขตบางขุนเทียน, 2563 : ออนไลน์) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำมาปรับปรุงและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารและเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนงานตลอดจนพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

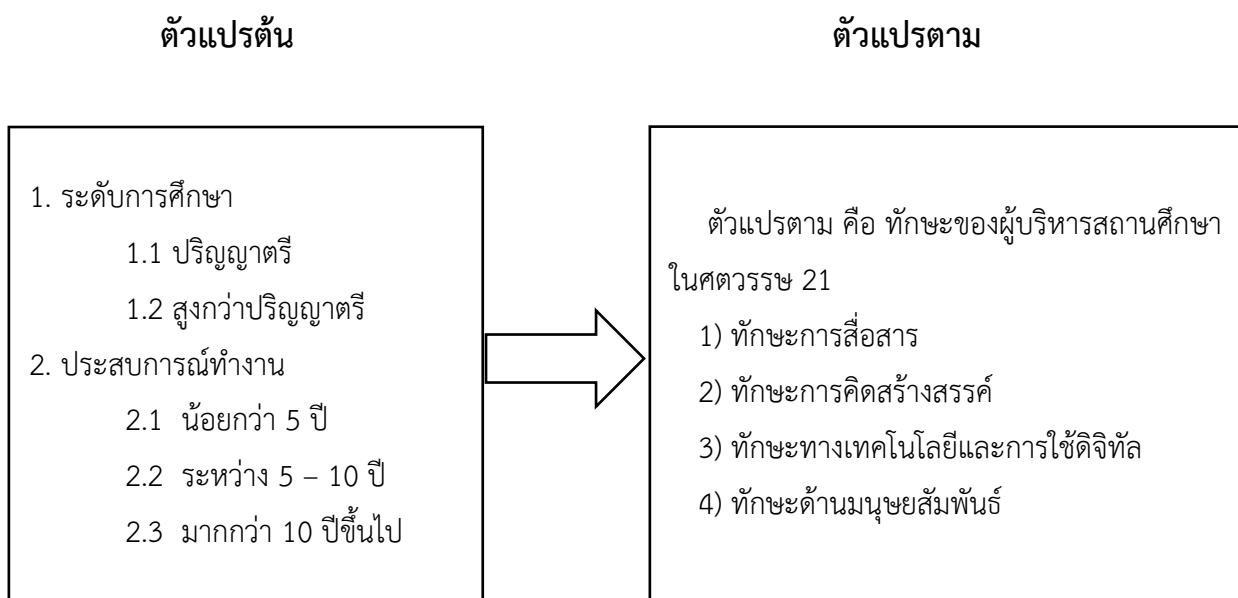
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร จำนวน 145 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608-610 อ้างถึงใน ละเอียต ศิลา น้อย, 2562 : 93) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 ซึ่งผู้วิจัยเป็นดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเองสามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 145 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที่ (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe และวิธี LSD

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีการรับรู้ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านทักษะการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.11$) ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.07$) ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.02$) และด้านทักษะการเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.00$)

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านทักษะการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method) และวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ครูมีการรับรู้ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำยอดเยี่ยมปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาทีมงานให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พัฒนากระบวนการทัศน์ใหม่ โดยการเข้าร่วมอบรมสัมมนาหาความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัย รวมทั้งการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดขึ้นในองค์กรขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการใหม่ๆ ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์อย่างเพียงพอให้มีความสำคัญกับความสัมพันธของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กรให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปรับเปลี่ยนวิธีสอนของครูให้มีเทคนิคใหม่ๆ มีการคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบเพื่อพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมด้านเทคโนโลยี การใช้ดิจิทัลและการบูรณาการทักษะทางสังคม ทักษะชีวิต รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนศิษย์เก่า และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชนท้องถิ่น สถานประกอบการ ที่จะส่งเสริม

สนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาติ (2561 : 115-116) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ให้เหตุผลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารงาน มีทักษะในการบริหารงาน มีการพัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการศึกษามากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการศึกษาด้วยตนเองและจากการจัดหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาอบรมสัมมนาจากหน่วยงานระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ จะเห็นได้ว่าการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาและการเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาต้องผ่านการเตรียมความพร้อม ผ่านการอบรมพัฒนาตามหลักสูตรอย่างเข้ม ผ่านการศึกษาดูงานทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความรู้มีความสามารถเพิ่มขึ้น มีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีความชำนาญจนทำให้เกิดทักษะการบริหารงานต่างๆ และสอดคล้องกับ ไกรสร เจริมทอง (2561 : 103-104) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ให้เหตุผลว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์เป็นแบบอย่างที่ดีทางการมีมนุษยสัมพันธ์ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างอย่างถูกต้องที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ความสัมพันธ์กับทุกคนอย่างเสมอภาคกัน และมีวิธีการสื่อสารสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำอย่างชัดเจน รวมทั้งนำเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการเจรจาต่อรองโน้มน้าวและเตรียมพร้อมเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างคล่องแคล่วและประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษาไปสู่ชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านทักษะการสื่อสาร พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าการสื่อสารมีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนเป็นอย่างมากโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่หลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทำให้บุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารหรือมีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ได้เปรียบมากกว่า เพราะสามารถใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการโน้มน้าวบุคคลอื่นร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ใช้วิธีการที่หลากหลายสื่อสารเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในองค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ นฤมล หน่อแก้ว (2562 : 106) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นด้านทักษะการสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีศิลปะในการสื่อสารได้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีกระบวนการในการถ่ายทอดประสบการณ์ ข้อมูล ข่าวสารได้เป็นอย่างดี

สื่อสาร โนม์น้าว เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานขององค์กรและสามารถสื่อสารผ่านสังคมออนไลน์ ในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 88) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ครุมีความคิดเห็นด้านทักษะการสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีกระบวนการหรือแนวคิดในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ประสบการณ์ ที่ถูกส่งไปยังผู้รับสาร ได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ เข้าใจง่าย สรุปประเด็นได้ชัดเจนถูกต้อง รัดกุม สามารถถ่ายทอดข่าวสารข้อมูล ภายในองค์กรและถ่ายทอดข้อมูลไปสู่ชุมชนได้เป็นอย่างดีด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1.2 ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ครุมีการรับรู้ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบคิดสร้างสรรค์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบและเชื่อมโยงข้อมูลตัดสินใจระดับย่อยไปหาระดับใหญ่ได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นำไปสู่การปฏิบัติงาน และสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา เพื่อนำมาจัดทำนโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันทต่อเหตุการณ์ในยุคโลกาภิวัตน์ และเป็นโอกาสนำไปสู่ความคิดใหม่ๆ ที่จะสามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั่วไปได้ และเป็นการนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาทำให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าเดิม สอดคล้องกับ คณินันต์ กิจวิธ (2560 : 121) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ครุมีความคิดเห็นด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับในความคิดของครูหรือบุคลากร แสดงว่าผู้บริหารมีความสามารถในการนำผลการคิดวิเคราะห์มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น โดยผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ มีการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ไปแก้ปัญหาเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรมได้และสอดคล้องกับ อนิรุทธิ์ อมรแก้ว (2559 : 441-442) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ครุมีความคิดเห็นด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและมีกระบวนการคิดสร้างสรรค์ และผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้นำในทุกด้าน โดยมุ่งความเชี่ยวชาญด้านทักษะและความรู้ทางปัญญาเพื่อการพัฒนาและเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการสื่อสาร เปิดรับแง่มุมใหม่ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

1.3 ด้านทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำ การที่มีความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจ และเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ไปยังชุมชน ผู้ปกครอง สถานที่ใกล้เคียง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดสื่อการเรียนการสอน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีความทันสมัย สอดคล้องกับ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561 : 112) ได้ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ครูมีความคิดเห็นด้านทักษะการเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้เครื่องมือสื่อสารประเภทต่างๆ การใช้สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูล และการเผยแพร่ข้อมูล ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน และสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ เนืองภา (2561 : 6) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู กลุ่มกรุงเทพมหานคร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ครูมีความคิดเห็นด้านทักษะการเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการใช้เทคโนโลยี เนื่องจากเทคโนโลยีมีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้น โดยต้องใช้ความรู้ความชำนาญ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งรวมถึงความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และการนำเสนอผลงาน ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความรู้แก่ครูในการผลิตและการจัดทำสื่อการเรียนการสอนต่างๆ โดยเฉพาะการจัดทำบทเรียนสำเร็จรูป (CAI) หรือบทเรียนออนไลน์ (e-learning)

1.4 ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อใจ สามารถประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนแสดงออกอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างบรรยากาศ

ประชาธิปไตย สามารถประสานงานสร้างเครือข่าย ประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ถวิล ศรีสุข (2560 : 7) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะ ผู้บริหาร โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จังหวัดสุรินทร์ ครูมีความคิดเห็นด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารตระหนักหลัก มนุษยสัมพันธ์มาเป็นอย่างดี มีการศึกษาเรียนรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการที่จะวางแผนใช้งาน บุคลากรอย่างเหมาะสม และถูกต้องตามลักษณะของงาน และมีการประสานระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของตนได้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ ประภัสสร สุขสวัสดิ์ (2560 : 9) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ครูมี ความคิดเห็นด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับ บุคลากรอื่นๆในสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดกับบุคลากรที่ เกี่ยวข้องได้ ยกย่องชมเชยบุคลากรในโรงเรียนและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ใน การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันการศึกษามี ความสำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารและครูที่ได้รับการฝึกวิชาชีพที่มีแนวคิดในการพัฒนาระบบ การศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้สามารถเข้าใจถึงการทำงานของระบบ และประสานงานเป็นอย่างดี อีกทั้ง ผู้บริหารมุ่งความสำเร็จขององค์การโดยอาศัยความสามารถทางการสื่อสารและความคิดสร้างสรรค์ นำมาสร้าง ความร่วมมือโดยใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล รวมทั้งการมีมนุษยสัมพันธ์และนำเทคนิคต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้ บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ มณฑิพย์ นามนุ (2561 : 91) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลว่า ผู้บริหาร เข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสามารถประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุด และ สอดคล้องกับ ประภัสสร สุขสวัสดิ์ (2560 : 10) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลว่า ระดับวุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพราะครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และการศึกษาระดับปริญญาตรี ต่างก็ทำงานภายใต้ผู้บริหารคนเดียวกันที่มีศักยภาพในการไปปฏิบัติงานสูงมีความมุ่งมั่นพฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานกล้าคิดกล้าแสดงออกมีความมั่นใจในตัวเอง สร้างความเชื่อมั่นยอมรับและความไว้วางใจให้กับครูในสถานศึกษาทุกคน

ส่วนผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีมีการรับรู้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ 5 ปีทั้งภาพรวม ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันทุกคนได้มีโอกาสทำงานกับผู้บริหารหลายยุคหลายสมัย โดยแต่ละคนล้วนที่มีทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน มีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ในการบริหารแตกต่างกัน ส่งผลให้ครูรับรู้ แตกต่างกัน เพราะประสบการณ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความรู้ ความคิด และมุมมองที่กว้างขึ้น ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าทำงานมากกว่าและได้ผ่านพ้นอุปสรรคมากกว่า จนมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงทำให้สามารถวิเคราะห์ถึงทักษะด้านความคิดรวบยอด และความสามารถด้านการสื่อสารการจัดการผ่านสื่อ เทคโนโลยีต่างๆ ของผู้บริหารได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อย สอดคล้องกับ วิทยา ไชยศรี (2560 : 7) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนนครเขื่อนขันธ์ และคัมภังกะเจ้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนนครเขื่อนขันธ์และคัมภังกะเจ้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยให้เหตุผลว่า เพราะประสบการณ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความรู้ ความคิด และมุมมองที่กว้างขึ้น ผู้ที่มีประสบการณ์มากย่อมจะมีความคิดที่หลากหลาย สามารถมองเห็นภาพในอนาคต เมื่อประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน จะส่งผลให้เกิดองค์ความรู้และความคิดแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้เกิด การพัฒนาในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านความคิดที่เปลี่ยนไปจากเดิม สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้อื่นสังคมในสังคม จึงทำให้มีมุมมองความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ถวิล ศรีสุข (2560 : 10) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะผู้บริหาร โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มี

ความคิดเห็นต่อทักษะด้านความคิดรวบยอด มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี เพราะทั้งนี้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า และได้ผ่านพ้นอุปสรรคมากกว่า จนมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงทำให้สามารถวิเคราะห์ถึงทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อย และสอดคล้องกับ อุดุลย์พร ชุ่มช่วย และ ชีระพงศ์ บุศรากุล (2562 : 175-185) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลว่า ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ความรู้ความสามารถด้านการสื่อสาร การจัดการผ่านสื่อ เทคโนโลยีต่างๆ ต้องมีความรู้ความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร การจัดการผ่านสื่อเทคโนโลยีต่างๆมี ความสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับคนอื่น ๆ ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และสามารถโน้มน้าว เจรจาต่อรอง เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของครู
2. ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการคิดค้นวิธีการใหม่ๆเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างสม่ำเสมอ และเป็นผู้มีการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเดิมๆ
3. ด้านทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมหรือพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้อย่างครอบคลุมภายในสถานศึกษา และนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด
4. ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เวลากับครูทุกคนในการให้คำปรึกษาอย่างจริงจัง และให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเสมอภาคกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตอื่นๆ หรือทั้งสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- ไกรสร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คะนิงนิตย กิจวิจิ. (2560). การศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ถวิล ศรีสุข .(2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะผู้บริหาร โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จังหวัดสุรินทร์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นฤมล นน่อแก้ว .(2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. การศึกษาอิสระศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญส่ง กรุงชาติ .(2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปัทมพร พงษ์เพชร .(2561). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ประภัสสร สุขสวัสดิ์ .(2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพองสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณฑาทิพย์ นามนุ .(2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ละเอียด ศิลาน้อย.(2562). วิธีวิทยาการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณ เชิงสำรวจและเชิงทดลอง. กรุงเทพมหานคร: บางกอกบลูพรินต์.
- วิทยา ไชยศรี .(2560). ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนนครเขื่อนขันธ์ และคุ้มบางกะเจ้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 . ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตบางขุนเทียน. (2563). ข้อมูลพื้นฐาน. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://www.bangkok.go.th/bangkhunthian/index>
- สุรศักดิ์ เนืองภา .(2561). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อดุลย์พร ชุ่มช่วย และ อีระพงศ์ บุศรากุล. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 7 (2), 175-185
- อนิรุทธิ์ อมรแก้ว .(2559). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9. วันที่ 29 พฤศจิกายน 2562. อาคารเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

**Teachers' Opinions About Administration of Student Care and Support
System, Extra-large Secondary School, Vibhavadi Cooperative School
Area, Secondary Educational Service Area Office 2, Bangkok**

เบญจรงค์ เทียงศรีเกลี้ยง และ รัตนา กาญจนพันธุ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Benjarong Thiangsrikiang and Ratana Kanjanapan
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author, E-Mail: benjarong.thiang@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เปิดตาราง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 181 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

* วันที่รับบทความ: 5 กุมภาพันธ์ 2564; วันแก้ไขบทความ 20 กุมภาพันธ์ 2564; วันตอบรับบทความ: 22 กุมภาพันธ์ 2564

Received: February 5, 2021; Revised: February 20, 2021; Accepted: February 22, 2021

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ; ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน; ความคิดเห็นของครู

Abstracts

This research aims to study and compare teachers' opinions about administration of student care and support system, extra-large secondary school, Vibhavadi Cooperative School Area, Secondary Educational Service Area Office 2, Bangkok, classified by educational background. And work experience is obtained by means of a randomized method. The sample size was determined according to the tables of 181 people. The research instrument was a questionnaire with a 5-level valuation scale. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, section Standard deviation, statistical t-test, and analysis of one-way ANOVA.

Findings showed as the follows

1. Teachers have an opinion about administration of student care and support system, extra-large secondary school, Vibhavadi Cooperative School Area, Secondary Educational Service Area Office 2, Bangkok, overall and the revenue sits at a high level.

2. The teachers with different educational backgrounds had opinions about administration of student care and support system, extra-large secondary school, Vibhavadi Cooperative School Area, Secondary Educational Service Area Office 2, Bangkok, overall was statistically significant difference at .05, while teachers with different work experience, about administration of student care and support system, extra-large secondary school, Vibhavadi Cooperative School Area, Secondary Educational Service Area Office 2, Bangkok, overall and in each aspect were not different.

keywords: Administration; Student Care and Support System; Teachers' Opinions

บทนำ

รายงานภาวะสังคมไทยไตรมาสที่ 2 ปี 2556 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กล่าวถึงผลการสำรวจของสถาบันรามจิตติ เรื่องสภาวะการณ์ เด็กและเยาวชนไทยในรอบปี 2555 พบว่า สาเหตุความเครียดส่วนใหญ่มาจากปัญหาเรื่องการเรียน การดำเนินชีวิตภายใต้สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน โดยปัญหาสุขภาพจิตที่พบมากที่สุดคือ ปัญหาความเครียด ภาวะโรคซึมเศร้า ซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่

ปัญหาการฆ่าตัวตาย เป็นความสูญเสียทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะในกลุ่มวัยรุ่น เพราะมีแนวโน้มจะมีการฆ่าตัวตายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจากรายงานของกรมสุขภาพจิต พบว่ากลุ่มวัยรุ่น 10-19 ปี มีการฆ่าตัวตายประมาณปีละ 200 คน โดยมีสาเหตุมาจากการเรียนและปัญหาความรัก ประกอบกับสถานการณ์การปราบปรามยาเสพติดในไตรมาสสองของปี 2556 พบว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดยังคงทวีความรุนแรง โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชน ทั้งเป็นนักค้ารายใหม่และเป็นผู้เสพ นอกจากนี้ปัญหาการตั้งครุภรณ์ก่อนวัยอันควรในกลุ่มวัยรุ่นก็มีแนวโน้มสูงขึ้นจากสภาวะสังคมดังกล่าวจะเห็นได้ว่าส่งผลกระทบต่อเยาวชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนที่อยู่ในช่วงมัธยมศึกษาซึ่งเป็นวัยรุ่น เป็นวัยที่มีภาวะอารมณ์แปรปรวนสูง ขาดทักษะและประสบการณ์ในการเผชิญกับปัญหา มีพฤติกรรมแสดงออกที่ไม่เหมาะสม ซึ่งปัญหาเหล่านี้หากไม่ได้รับการป้องกันแก้ไขอย่างเหมาะสม อาจก่อให้เกิดปัญหาที่รุนแรงในอนาคตได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555 : 210)

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นการดำเนินงานระบบหนึ่งที่กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงสาธารณสุขโดยกรมสุขภาพจิต ได้ร่วมกันวางรากฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงมีคุณค่าและมีความจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดผลกับเด็กอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและยั่งยืน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเป็นระบบที่สามารถดำเนินการเพื่อให้มีกระบวนการทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจน ครอบคลุมทั้งด้านปัจจัย ด้านผลผลิต และด้านกระบวนการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้โรงเรียนในสังกัดเอาใจใส่ดูแลนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและมีศักยภาพ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมทั้งด้านร่างกายและสติปัญญา โดยบุคลากรทุกคนในโรงเรียนจะต้องร่วมมือกันทั้งผู้บริหารและครู โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการทำงานร่วมกันโดยผ่านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีร่องรอยหลักฐานการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบและประเมินผลได้ สถานศึกษาต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดผลกับนักเรียนอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนได้รู้จักตนเองและสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีทักษะชีวิต สามารถหลีกเลี่ยง ป้องกันอันตราย และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เป็นคนดีของครอบครัว ชุมชน และสังคมต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานครโดย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ภาคการศึกษา 2563 จำนวน 2 โรงเรียน จำนวน 333 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ภาคการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงในสมจิตรา เรืองศรี และคณะ, 2555 : 101) แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลและช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 45 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยส่งแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 181 คน ระหว่างวันที่ 21 ธันวาคม 2563 – 30 ธันวาคม 2563

3.3 เก็บรวบรวมสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด จำนวน 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

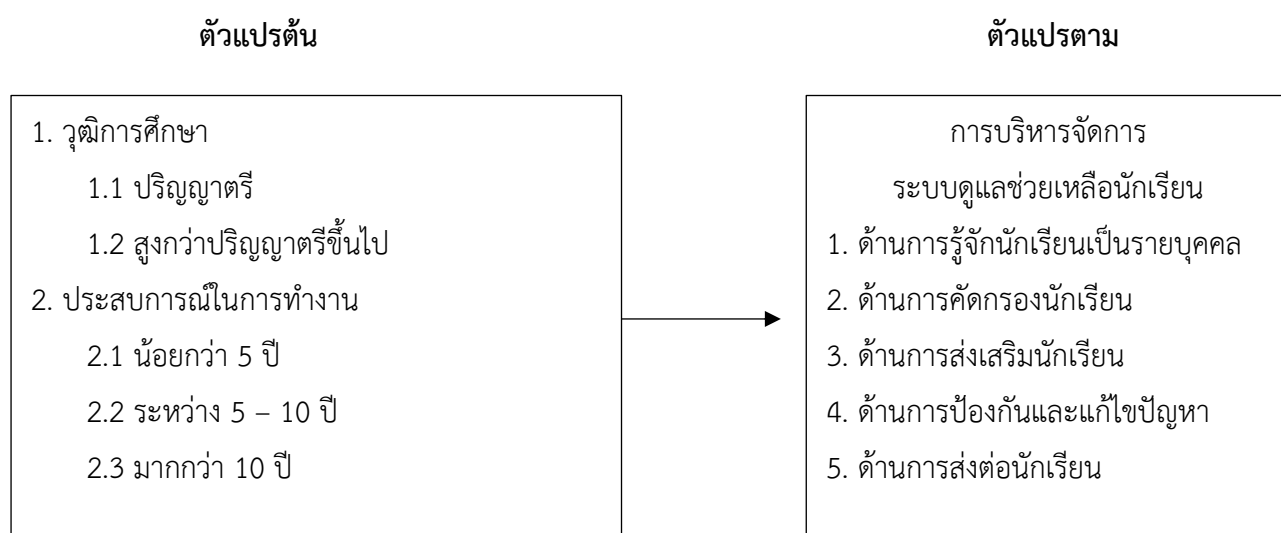
ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีข้อเสนียน้อยที่สุด ได้แก่ การส่งต่อนักเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมนักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อนักเรียน พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีความตระหนักเห็นคุณค่าและความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทำให้เกิดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามที่สังคมคาดหวังต่อไป สอดคล้องกับพิมพ์ญา นูพิมพ์ (2560 : 21) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูที่

ปรึกษา จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณ การจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะต้องได้รับความร่วมมือจากครูทุกคนในโรงเรียน ตลอดจนการอบรมครูและบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในเรื่องของการเผยแพร่ข้อมูลแก่ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และยังสอดคล้องกับกรองแก้ว วงษ์สุวรรณ (2559 : 29) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ ทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ต้องมีการประสานงาน ประชุมกันสม่ำเสมอ โดยมีครูที่ปรึกษา/ ครูประจำชั้นที่ได้รับการอบรมความรู้และทักษะการปรึกษาเบื้องต้นเป็นบุคลากรหลัก โดยได้รับความร่วมมือจากครูทุกคน รวมทั้งการสนับสนุนจากโรงเรียนด้วย ดังนั้นจะถือได้ว่าการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่าย ผู้บริหารและครูทุกคนในโรงเรียนจะต้องตระหนักเห็นคุณค่าและความสำคัญ เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของมลริวิ ทิพย์รัตน์ (2558 : 11) ได้ทำวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับสุภัสสร สุริยะ (2562 : 63) ได้ทำวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูดำเนินการในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย โดยส่งเสริมให้ครูจัดทำข้อมูลส่วนตัวของนักเรียนเป็นรายบุคคล และสนับสนุนให้ครูใช้แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน (SDQ) ชุดที่ผู้ปกครองเป็นผู้ประเมินนักเรียน เพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดกรองด้านพฤติกรรม การปรับตัว และสุขภาพจิตของนักเรียน สอดคล้องกับพิมพ์พร เปรมหิรัญ (2560 : 6) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ระดับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการคัดกรองนักเรียน และยังสอดคล้องกับสมชาย นันทะเสน (2558 : 76) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านแม่สุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านแม่สุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเห็นคุณค่าและความจำเป็นในการคัดกรองนักเรียนที่จะช่วยทำให้ครูรู้จักนักเรียนมากขึ้น มีการดูแลและจัดเก็บข้อมูลผลการคัดกรองนักเรียนโดยรักษาความลับของข้อมูลไว้เป็นอย่างดี รวมทั้งยังสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูที่ปรึกษาแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สอดคล้องกับชาญชัย ผิวงาม (2557 : 20) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ศรีสะเกษ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียน นักศึกษาเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน นักศึกษา ด้านการส่งเสริมนักเรียน นักศึกษา ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ และยังสอดคล้องกับจิรัฐพร จินสายใจ (2557 : 33) ได้ทำวิจัยเรื่อง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน และการส่งต่อนักเรียน ตามลำดับ

1.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร

สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน (Classroom meeting) เพื่อให้ครูที่ปรึกษาพบปะกับผู้ปกครอง เป็นการสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันและก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษาจัดประชุมผู้ปกครองชั้นเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมโฮมรูม (Homeroom) ให้มีบรรยากาศเสมือนบ้านที่มีทุกคนเป็นดังสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน สอดคล้องกับศรีนธร มีเพียร (2560 : 44) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนศรียาภัย อำเภอมือง จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียน ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับอรเพ็ญ ดัวงรูป (2557 : 49) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของวิทยาลัยในเครือไทย-เทศ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของวิทยาลัยในเครือไทย-เทศโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข และด้านการส่งต่อนักเรียน

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาดูแลเอาใจใส่นักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบทุกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มมีปัญหา และมีการกำหนดให้ครูที่ปรึกษารายงานการช่วยเหลือนักเรียน โดยให้เกียรติและคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งสร้างความตระหนักให้ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน สอดคล้องกับอดิสร แยมคุณชาวี (2559 : 4) ได้ทำวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การป้องกันและแก้ไขปัญหา การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน การคัดกรองนักเรียน และการส่งต่อนักเรียน และยังสอดคล้องกับกรรณสพร ผ่องมาศ (2561 : 61) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดให้มีหน่วยงานภายในที่จะช่วยเหลือในการให้คำแนะนำปรึกษากับนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นครูแนะแนว ครูพยาบาล อีกทั้งยังสนับสนุนให้ครูแนะแนว ครูงานกิจการนักเรียน เป็นผู้ดำเนินการในการส่งต่อนักเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอก โดยมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งต่อนักเรียน สอดคล้องกับเติม ปุราธานะ (2557 : 19) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และยังสอดคล้องกับทิวากร อางหาญ (2558 : 21) ได้ทำวิจัยเรื่อง การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งต่อ ด้านการป้องกันปัญหาและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการคัดกรอง และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมนักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในขณะที่ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญา

โทขึ้นไปมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาในภาพรวมทั้งระบบเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สอดคล้องกับรณรัตน์ ทองมาลา (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย กำหนดโครงสร้างการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้อย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้แก่ครูได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับศิริรัตน์ เกตุประทุม (2560 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การดำเนินงานและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับชั้นที่ปรึกษา และประสบการณ์การทำงานของครูที่ปรึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูจัดทำและเก็บข้อมูลระยะเรียนสะสมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และกำหนดแนวทางให้มีการส่งต่อข้อมูลไปยังครูที่ปรึกษาคนใหม่ในปีการศึกษาต่อไปอย่างเป็นระบบ
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเกณฑ์ในการคัดกรองนักเรียนร่วมกัน
3. ผู้บริหารควรกำหนดการจัดกิจกรรมที่จะช่วยสร้างความตระหนักให้กับผู้ปกครองเกี่ยวกับความรับผิดชอบและต้องการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องของนักเรียน

4. ผู้บริหารควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่นักเรียนเข้ามาฝึกอบรม และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูที่ปรึกษา

5. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและจัดให้มีการส่งต่อนักเรียน ในกรณีที่เด็กมีความสามารถพิเศษ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ เด็กด้อยโอกาส ไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรรณสพร ผ่องมาศ. (2561). การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กรองแก้ว วงษ์สุวรรณ. (2559). สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

จิรัฐพร จินสายใจ. (2557). ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชาญชัย ผิวงาม. (2557). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

เต็ม ปุราถาเน. (2557). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ทิวากร อาจหาญ. (2558). การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

พิมพ์ญาภา นุพิมพ์. (2560). ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิมพ์พร เปรมหิรัญ. (2560). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มลรวี ทิพย์รัตน์. (2558). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รองรัตน์ ทองมาลา. (2559). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศรินธร มีเพียร. (2560). การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนศรีราษฎร์ อำเภอมะนัง จังหวัดชุมพร. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศิริรัตน์ เกตุประทุม. (2560). การดำเนินงานและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 – 2559. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สมจิตรา เรืองศรี และคณะ. (2555). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สมชาย นันทะเสน. (2558). การศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านแม่สุลุสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุภัทสร สุริยะ. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม.
- อดิสร แยมคุณเขาว. (2559). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรเพ็ญ ดวัชรบุ. (2557). การศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของวิทยาลัยในเครือไทย-เทค. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร

**Teacher's Opinions Toward the Creative Leadership of School
Administrators in the Dindaeng-Huai-Kwang District Office, Under the
Bangkok Metropolitan Administrator**

นิภาพร จันทรจิตร และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Nipaporn Chantarachit and Pavida Tharasrisutti
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: nipapornc357@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 183 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางสำเร็จรูป แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

This research aimed to study and compare teachers' opinions toward the creative leadership of school administrators in the Dindaeng-Huai-Kwang district office, under the Bangkok Metropolitan Administrator. Classified by educational background and work experience. The sample group used in this research was teachers affiliated with Dindaeng District Office Under Bangkok, 6 schools using the tables. The sample size was 183 people. The sample group was determined at the statistical significance level of .05 by opening the tables of Cohen, Manion, and Morrison, a simple random sampling method was used. The research tool was a five-level evaluation scale questionnaire.

The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA analysis. When differences were found, they were tested individually by the Scheffe's method Findings are as follows: 1. The teachers had opinions on the Creative leadership of school administrators in the Dindaeng-Huai-Kwang district office, overall and each aspect at a high level. 2. The teachers with different educational background had opinions on the Creative leadership of school administrators in the Dindaeng-Huai-Kwang district office, overall and in each aspect were not different. 3. The teachers with different work experience had no different opinions on the Creative leadership of school administrators in the Dindaeng-Huai-Kwang district office in overall and all aspects.

Keywords: Creative Leadership; School Administrators

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบัน สังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมีแนวโน้มการพัฒนาภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ทางด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการศึกษา การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญต่อการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน ในการนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหาร ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี วิสัยทัศน์ในการบริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ความยืดหยุ่นในการบริหาร มีการทำงานเป็นทีม เล็งเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ สำนักงาน ก.พ. (2563 : ออนไลน์)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่อย่างท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้บริหารที่มีการแสดงพฤติกรรมตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ที่ท้าทายในสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่ง

การรู้มีเป้าหมายการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ความสามารถอย่างตั้งและประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ กล้านำการเปลี่ยนแปลง เผชิญกับความท้าทาย ด้วยวิธีการใหม่ๆในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถผลักดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย โดยการสร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจ ส่งเสริมและแนะนำ กระบวนการใหม่ ๆ ภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้นักบุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการในทุกๆระดับ ผู้นำเปรียบเสมือนจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในภาวะวิกฤติของระบบราชการ องค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญอดทน และต่อเนื่อง สามารถสร้างความมั่นใจให้เกิด การพัฒนาองค์กร ทำให้การทำงานเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น เสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ให้กับองค์กร สำนักงานเขตดินแดง (2563 : ออนไลน์)

อย่างไรก็ตามการบริหารงานของผู้นำบางส่วนได้ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารอาทิ เช่น การบริหารงานบางอย่างเกิดความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียนผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน การมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่ดี ไม่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ไม่มีการบริหารงานแบบการทำงานเป็นทีม ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาการศึกษาไม่เป็นไปตามการพัฒนาเทคโนโลยี กล่าวได้ว่าการศึกษายังล้าหลังเทคโนโลยี ในขณะที่เทคโนโลยีก้าวหน้าไปไกลแล้ว ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีการพัฒนาให้มีความรอบรู้ เข้าใจสถานการณ์การของสังคมโลกในปัจจุบัน บริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างเรียบร้อย เกิดการพัฒนา และนักเรียนได้รับผลประโยชน์อย่างสูงสุดจากการบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2563 : ออนไลน์)

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะนำไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่จะทำให้เกิดแนวคิดในการบริหารงานแบบใหม่ ให้ครูได้ทำงานภายใต้การบริหารงานเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสถานศึกษาจะได้มีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัด กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 321 คน
- 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 183 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion, and Morrison (2011 : 147) และเมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) มีค่า .39 -.87 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า .82 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีทั้งหมด 4 ด้าน ๆ ละ 10 ข้อ รวมจำนวน 40 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 183 ฉบับ และรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ จำนวน 183 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของนำแบบสอบถามทั้งหมด ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

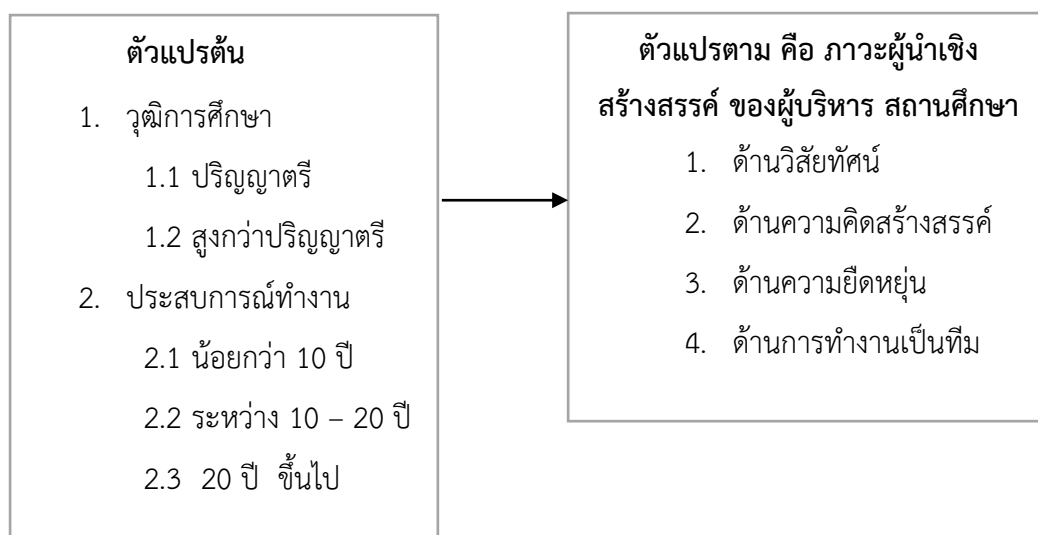
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การหาค่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการศึกษาใช้สถิติค่าที (t - test) แต่ถ้าเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ มาทำการทดสอบโดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffit's Method)

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1.ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังตาราง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1.ด้านวิสัยทัศน์ในการบริหาร	4.07	0.38	มาก
2.ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.46	0.37	มาก
3.ด้านการมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	4.43	0.37	มาก
4.ด้านการทำงานเป็นทีม	4.26	0.53	มาก
รวม	4.31	0.41	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากตารางพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}= 4.46$) ด้านการมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ($\bar{X}= 4.43$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}= 4.26$) ตามลำดับ

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางดังนี้

การเปรียบเทียบความของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.ด้านวิสัยทัศน์ในการบริหาร	4.10	0.38	4.03	0.39	1.001	0.318
2.ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.44	0.36	4.48	0.39	-0.647	0.518
3.ด้านการมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	4.41	0.36	4.46	0.38	-0.789	0.431
4.ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.26	0.52	4.26	0.55	-0.010	0.992
รวม	4.30	0.40	4.30	0.42	-0.145	0.885

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากตารางพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ดังตารางดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การสอน						F	P
	น้อยกว่า		ระหว่าง		20 ปีขึ้นไป			
	10 ปี		11-10 ปี					
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.ด้านวิสัยทัศน์ในการบริหาร	4.07	0.37	4.09	0.43	4.03	0.30	0.249	0.779
2.ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.47	0.37	4.44	0.40	4.45	0.26	0.086	0.918
3.ด้านการมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	4.45	0.36	4.39	0.41	4.45	0.27	0.498	0.609
4.ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.32	0.51	4.16	0.57	4.32	0.44	2.341	0.099
รวม	4.32	0.40	4.27	0.45	4.31	0.31	0.891	0.412

วิเคราะห์ข้อมูล จากตารางพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น และการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาเชิงสร้างสรรค์สอดคล้องกับ จันจิรา น้ำข้าว (2562 : 86) ได้ศึกษาภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารปรับนโยบายตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่องความสามารถในการคิดเพื่อแก้ปัญหา เหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับ ศศิรดา แสงไทย และคณะ (2562 : 3299-3313) ได้ศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญคือวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจด้านผู้นำของผู้นำ ความตระหนักรู้วัฒนธรรม และบรรยากาศ ความสามารถทางเทคโนโลยี ความสามารถทางสติปัญญาด้านความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมประยุกต์ใช้ นวัตกรรมความท้าทาย ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หากดำเนินการพัฒนารูปแบบไปในการพัฒนาผู้บริหารเก่าและผู้บริหารใหม่จะสามารถต่อยอดองค์ความรู้ในการคิดสร้างสรรค์ รูปแบบการบริหารงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม บรรยากาศแบบเปิดและการยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานหรืออีกหลายตัวบ่งชี้ที่เป็นข้อค้นพบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ในการบริหาร พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตดินแดง - ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีคิดไตร่ตรอง และมีความสุข รอบคอบในการบริหารงานอยู่เสมอ และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการมุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณทิพย์ ปั่นก้อน (2259 : 87) ได้ศึกษา ภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ กำหนดวิสัยทัศน์ปรับปรุงพันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับ เพ็ญภา ศิริภูธร (2562 : 56) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองคิดหายุทธศาสตร์ใหม่ๆ ในการจัดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตดินแดง - ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการบูรณาการความรู้เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ ออกแบบกระบวนการ หรือขั้นตอนการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และ มีการวางแผนการทำงานที่แปลกใหม่ และไม่ซ้ำใคร ซึ่งสอดคล้องกับ วินา สุทธิโพธิ์ และ จักรกฤษณ์ โปดาพล (2561 : 99-114) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาก่อนที่จะมาดำรงตำแหน่งได้มีการพัฒนาในด้านต่างๆได้มีการจัดอบรมประชุม สัมมนา ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีความรู้ในการปฏิบัติตามหน้าที่ให้ยึดหลักคุณธรรม นิติธรรม ความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ หลักการคุ้มค่า

1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตดินแดง - ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีความชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระและบริหารแบบร่วมมือ สามารถคิดดัดแปลงความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญฤทัย ภูสาระ และคณะ (2562 : 51-60) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ทางสำนักงานเขตให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาโดยกำหนดเป้าประสงค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศส่วนบุคคลคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมมีภาวะผู้นำมีสำนึกรับผิดชอบต่อและบริหารแบบร่วมมือ ได้ และสอดคล้องกับ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561 : 52) ได้ศึกษา การศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ด้านการมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสามารถคิดดัดแปลงความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ และครอบคลุมทุกด้าน มีลักษณะการคิดรวบรวมเหตุการณ์ หรือแก้ปัญหาได้มาก กว้างไกลหลายทิศทางที่แปลกใหม่ และมีคุณค่าโดยสามารถดัดแปลงเหตุการณ์ หรือแก้ปัญหาได้มากมีลักษณะยืดหยุ่นผสมผสานความคิดเดิมให้เกิดเป็นสิ่งใหม่และมีประโยชน์

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตดินแดง - ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะมีการระดมความคิดเห็นของครู เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน และ มีการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ ทวีภรณ์ วรชิน และคณะ (2559 : 146-164) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการ หรือวิธีการร่วมกันเป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่ต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่าง

มีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในด้านการเชิงสร้างสรรค์ต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง - ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารล้วนมีการบริหารงานในสภาพแวดล้อม และสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ กับบุคลากรทุกฝ่าย ส่งผลให้ครูมีอิสระในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำรวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกายจิตใจอารมณ์และจิตวิญญาณ สอดคล้องกับ ปราโมทย์ พรหมนิล (2560 : 35) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 6 พบว่า จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เพราะวุฒิการศึกษาต่างกัน แต่การแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีเจตคติเชิงบวกต่อโลก และต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำรวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกายจิตใจอารมณ์และจิตวิญญาณ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อุษณีย์ ศรีเจริญ และจรัส อติวิทยากรณ์ (2560 : 42) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เพราะมีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารที่เน้นการควบคุมกลายมาเป็นการมอบอำนาจ การแข่งขันกลายเป็นความร่วมมือ การให้รางวัลที่เน้นวัตถุซึ่งสิ่งของกลายเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนให้เป็นผู้ทำได้มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่งเพื่อควบคุมหรือจำกัดความสามารถ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง - ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน หากได้รับมอบหมายงาน หรือบทบาทหน้าที่ในการทำงาน จะแสดงศักยภาพในตัวบุคคลการทำงานอย่างเต็มที่ในการใช้ความรู้ และทักษะเข้าใจต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งการทำงานร่วมกันในทีมจะมีผู้ที่มีความสามารถและความถนัดที่แตกต่างกัน แต่เมื่อรวมทีมกันแล้วสามารถช่วยเหลือกันได้อย่างดี ส่งผลให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ สอดคล้องกับ จุฑาพร ชินทัพพ์ และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2560 : 121-131) ได้ศึกษา อิทธิพล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีผลต่อภาพลักษณ์ของสมาคมมวยไทยสมัครเล่นแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ดังนี้ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์คำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความยืดหยุ่นและปรับตัวมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรในด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย จริยธรรม และการเสียสละเพื่อสังคม และสอดคล้องกับ กฤษพล อมระนันท์ (2559 : 97) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พบว่า แต่ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ดังนี้ ผู้บริหารในอนาคตจะต้องเป็นผู้ที่รอบรู้ มีการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการลักษณะธรรมชาติของการเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นคนที่ลักษณะเป็นตัวเองมีจินตนาการความกล้าหาญเมื่อเข้าดำรงตำแหน่งและร่วมมือในโครงการศึกษาต่างๆเค้าจำเป็นต้องยอมรับริเริ่มหน้าที่ที่จะทำการเปลี่ยนแปลงต่างๆเพื่อบรรลุแนวทางใหม่ของการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีการนำวิธีการใหม่ใหม่มาใช้จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดใหม่ใหม่ในการจัดการเรียนการสอนสร้างประดิษฐ์คิดค้นและกล้านำสิ่งใหม่ใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพของงานที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

1. ด้านวิสัยทัศน์ในการบริหาร ผู้บริหารตระหนักถึงการมีความคิดริเริ่มในการนำแนวคิดไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ผู้บริหารตระหนักถึงการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา
4. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารที่ดีควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีบทบาทในการเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตดินแดง - ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความสัมพันธ์ของครูในการ
ทำงานร่วมกันกับผู้บริหารสำนักงานเขตดินแดง - ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระการศึกษา
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ และคณะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 1. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 21 (2), 51-60
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ศรีล้านช้าง.
- จันจิรา น้ำข้าว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุฑาทพร ชินทัพพ์ และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2560). อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบต่อ
สังคมที่มีผลต่อภาพลักษณ์ของสมาคมมวยไทยสมัครเล่นแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์. วารสาร
สมาคมนักวิจัย. 22 (3), 121-131
- ทวีภรณ์ วรชิน และคณะ. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วารสารการบริหารปกครอง. 5 (2), 146-164
- ปราโมทย์ พรหมนิล. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 6. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- เพ็ญญา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ (ศษ.ม.(การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม)). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
- วินา สุทธิโพธิ์ และจักรกฤษณ์ โปตาพล. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*. 7 (2), 99-114
- ศศิธรดา แพงไทย และคณะ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. 6 (7), 3299-3313
- สำนักงาน ก.พ. (2563). *การคิดสร้างสรรค์*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb13.pdf>
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). *จำนวนข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://www.bangkok.go.th/bangkokeducation>
- สำนักงานเขตดินแดง. (2563). *ข้อมูลพื้นฐาน*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2563. แหล่งที่มา: <http://www.bangkok.go.th/dindaeng/>
- อุษณีย์ ศรีเจริญ และจรัส อติวิทยาภรณ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียนตามความคิดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. (7 th ed.). New York: Routledge.

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
**The Budgeting Management of Small Schools as Opinion by Teachers
Under the Samut Songkhram Primary Educational
Service Area Office**

ณัฐพร นาคสุวรรณ และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Natthaporn Naksuwan and Pavidha Tharasrisutti

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: 6214470023@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert Scale สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติการทดสอบค่าที (t - test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงบประมาณ; สถานศึกษาขนาดเล็ก; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

Abstracts

This research aimed to study and compare teachers' opinion on the budgeting management of small schools under the Samut Songkhram Primary Educational Service Area Office, classified by educational background and work experience. The samples were the teachers who working in small schools under the Samut Songkhram Primary Educational Service Area Office. The sample size was determined according to tables of 132 people, then randomly selected with lottery method. The research instrument was a questionnaire with a 5-level valuation scale. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, section Standard deviation, statistical t-test, and analysis of one-way ANOVA.

The results showed that the teachers have an opinion on the budgeting management of small schools under the Samut Songkhram Primary Educational Service Area Office, overall and the revenue sits at a high level. The teachers with different educational backgrounds had opinion on the budgeting management of small schools under the Samut Songkhram Primary Educational Service Area Office, overall and in each aspect were not different. Teachers with different work experience, opinion on the budgeting management of small schools under the Samut Songkhram Primary Educational Service Area Office, overall and in each aspect were not different.

Keyword: The Budgeting Management; Small Schools; Samut Songkhram Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว สามารถใช้จ่ายงบประมาณได้ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ตามกระบวนการงบประมาณมี 4 ขั้นตอน คือ การจัดทำงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการติดตามและประเมินผล ซึ่งกระบวนการงบประมาณ ทั้ง 4 ขั้นตอนนั้น ขั้นตอนการบริหารงบประมาณเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่ง กล่าวคือ ส่วนราชการจะต้องกำหนดแนวทางในการบริหารงบประมาณ โดยต้องนำงบประมาณที่ได้รับอนุมัติไปใช้จ่าย และการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีของส่วนราชการ จะต้องใช้ตามรายการประมาณการรายจ่ายที่ส่วนราชการได้ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี (กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 2561 : ออนไลน์)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาและกำหนดให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาในลักษณะเงินอุดหนุน (รายหัว) สำหรับเป็นค่าใช้จ่าย

รายบุคคลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐาน (จารุพันธ์ โพธิ์ทอง, 2558 : ออนไลน์) ซึ่งผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินการบัญชี จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ความรอบคอบและความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพึงต้องระมัดระวัง และต้องเป็นผู้สนใจศึกษาหาความรู้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายที่กำหนด จะประมาทมิได้ เพราะงานการเงิน เป็นงานที่เป็นอันตรายต่ออาชีพราชการ

อย่างไรก็ตามการบริหารงบประมาณของสถานศึกษามีอุปสรรคและปัญหาอยู่หลายด้าน เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านงบประมาณนั้น จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนดไว้ หรืออยู่ในกรอบของกฎ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง แต่ในปัจจุบัน กลับพบว่าสถานศึกษาแทบทุกแห่งยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี พัสดุ โดยตรงอยู่จำนวนมาก โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรอยู่เสมอ ตลอดจนปัญหาการเบียดบังเวลาราชการเพื่องานอื่น ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง การแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่ง หน้าที่ และประพฤตินิยมชอบในการจัดซื้อจัดจ้าง การทุจริตงบประมาณอาหารกลางวันนักเรียน การทุจริตโครงการนมโรงเรียนที่จัดซื้อไม่ได้มาตรฐาน การทุจริตสนามเด็กเล่นที่ใช้งบประมาณจัดซื้อแพงกว่าท้องตลาด การทุจริตทุนการศึกษากองทุนเสมอภาคพัฒนาชีวิต เสียหายกว่า 88 ล้านบาท การทุจริตของผู้บริหารสถานศึกษาปลอมชื่อนักเรียนเพื่อโกงงบประมาณมาใช้ส่วนตัว เป็นต้น (นันท์วดี แดงอรุณ, 2562 : ออนไลน์)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อทราบสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก และนำผลการวิจัยไปแก้ไขปัญา ปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 218 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 132 คน โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen et al. (2011 : 147) และเมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า .97 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มี 4 ด้าน คือ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 3) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 4) การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน จำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาคำความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผู้วิจัยเก็บและรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. นำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามเพื่อขอเข้าเก็บข้อมูล

3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 132 ฉบับและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ทั้งนี้ในช่วงระหว่างทำการรวบรวมแบบสอบถาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามได้ประกาศให้ปิดสถานศึกษากรณีพิเศษ เนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ จำนวน 121 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.67 ของแบบสอบถามทั้งหมด ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

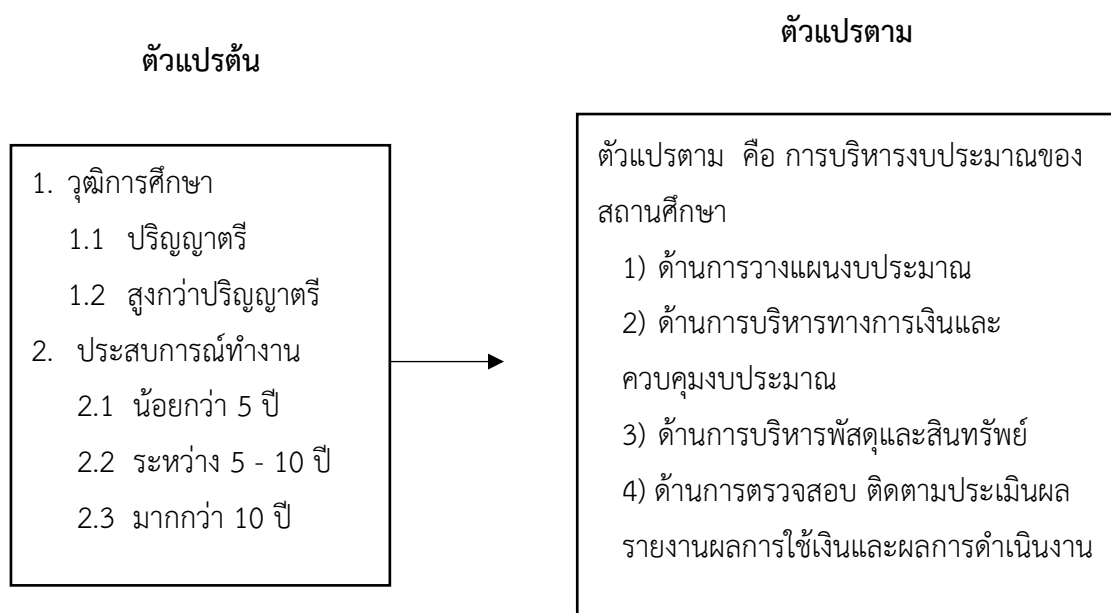
ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อประมวลข้อมูลในตอนต้นที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การหาค่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เมื่อเปรียบเทียบวุฒิการศึกษาใช้สถิติค่าที (t - test) แต่ถ้าเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงบประมาณเป็นงานที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการบริหารงานทุกฝ่ายในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานทั้งหมดสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้ปฏิบัติงานจึงให้ความสำคัญและดำเนินงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามแผนที่กำหนดไว้และเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่หน่วยงานราชการจะต้องปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันเพื่อความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตด้วย ซึ่งในสถานศึกษาขนาดเล็ก ครูผู้รับผิดชอบมักมีประสบการณ์มาก รวมทั้งมีจำนวนนักเรียนและงบประมาณจำกัด จึงสามารถดำเนินงานได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ บุญยวีร์ พัฒนธณกิตติโชค (2559 : 37-51) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงบประมาณโดยรวม และรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเนื่องมาจากผู้บริหารเห็นความสำคัญของการบริหารงบประมาณทั้ง 7 ด้านว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อสถานศึกษาและเป็นงานที่ช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งในเรื่องของงบประมาณนั้นจะเกี่ยวข้องระเบียบข้อบังคับที่หน่วยงานราชการจะต้องปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันเพื่อความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตด้วย และสอดคล้องกับ ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี (2560 : 28) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนได้รับรู้นโยบาย แนวทางปฏิบัติตลอดจนให้ความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ที่มุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ของงาน ซึ่งเป็นการเสริมระบบการบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดเป้าหมายงานต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีดัชนีวัดผลสัมฤทธิ์ของงานและสามารถวัดและประเมินผลการทำงานได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงบประมาณ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาต้องจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการใช้จ่ายเงินที่สอดคล้องกับแผนงบประมาณโครงการหรือกิจกรรมของต้นสังกัดและงบที่ได้รับอย่างเหมาะสม โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วม และยังต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย สถานศึกษาทราบถึงเป้าหมายและผลผลิตของสถานศึกษาแผนงาน งาน/โครงการ กิจกรรม ที่จะดำเนินการ กำหนดงบประมาณของแผนงาน งาน/โครงการ กิจกรรมและผู้รับผิดชอบงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ นางลักษณ์ พรหมพา (2558 : 49) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวางแผนงบประมาณ การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการวางแผนงบประมาณปฏิบัติราชการ 4 ปี และการวางแผนงบประมาณปฏิบัติราชการประจำปี ในการวางแผนงบประมาณมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนงบประมาณโครงการ/กิจกรรม ของ สพฐ./สพม. และได้ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และดำเนินการตามขั้นตอนการกำหนดแผนงบประมาณ และมีการจัดทำคู่มือ/แนวทางการจัดทำงบประมาณที่กำหนดระยะเวลาการจัดทำคำขอ งบประมาณกำหนดไว้ในปฏิทินงบประมาณและสอดคล้องกับ วิไลภรณ์ เทพมนตรี (2559 : 46) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พื้นที่สูงจังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านการวางแผนงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยได้ให้เหตุผลว่า เป็นเพราะการจัดทำแผนปฏิบัติการทำให้สถานศึกษาทราบถึงเป้าหมายและผลผลิตของสถานศึกษาแผนงาน งาน/โครงการ กิจกรรม ที่จะดำเนินการ กำหนดงบประมาณของแผนงาน งาน/โครงการ กิจกรรมและผู้รับผิดชอบงานนั้น ๆ

1.2 ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และได้จัดทำและเอกสารและหลักฐานการเบิกจ่ายตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของกระทรวงการคลังอย่างครบถ้วน รวมทั้งควบคุมการใช้จ่ายโดยการลงทะเบียนคุมแยกประเภทต่าง ๆ อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังได้รับการติดตามจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ที่ให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งดำเนินการจัดทำรายงานทางการเงินให้เป็นปัจจุบันและจัดส่งสำเนาให้เป็นประจำทุกเดือน ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ ธนากุลจิราวัฒน์ (2559 : 38) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงาน

งบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้กล่าวว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้น เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการจัดทำทะเบียนคุมเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณไว้อย่างครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีการแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและซื่อสัตย์ เพื่อรับผิดชอบการรับ - จ่ายเงิน จัดหาสถานที่ เก็บรักษาเงินที่เหมาะสมเพื่อความปลอดภัย ดำเนินการจัดวางระบบตรวจสอบเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามแผนงานงบประมาณ และจัดทำแนวปฏิบัติการรับเงินและจ่ายเงินให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กระทรวงการคลังกำหนด ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากการบริหารการเงินมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษามาก ผลของการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อหน่วยงาน หากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ เรื่องการเงินของหน่วยงานแล้วจะทำให้หน่วยงานพัฒนาได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นนโยบายจัดสรรเงินเพื่อการศึกษา แนวปฏิบัติในการบริหารการเงิน ซึ่งประกอบด้วย การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การตรวจสอบและรายงานผล เป็นต้น และสอดคล้องกับ วรรณัญญ์ ผ่องธรรม (2560 : 97) ที่ศึกษา เรื่อง การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการบริหารการเงิน และการบัญชี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ได้ให้เหตุผลว่า ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงบประมาณ มีความสำคัญ ต่อการจัดสรรทรัพยากรในการบริหารงานให้บรรลุตามพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงการ โดยการจัดสรรงบประมาณจะต้องยึดหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักการมีส่วนร่วม หลักความเป็นธรรม หลักความเสมอภาค และหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งระบบการบริหารงบประมาณที่มีคุณภาพ ย่อมส่งผลต่อการบริหารงานในด้านอื่น ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารและจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ในทุก ๆ ด้าน

1.3 ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีความต้องการใช้พัสดุและสินทรัพย์ในปริมาณไม่มาก จึงทำให้สามารถสำรวจความต้องการ วางแผนจัดหา ได้เพียงพอ และดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนได้อย่างรวดเร็วและโปร่งใส มีการจัดทำทะเบียนคุมบัญชีทรัพย์สินและบัญชีพัสดุที่เป็นปัจจุบัน และควบคุมการเบิกจ่ายพัสดุตามระเบียบ รวมทั้งมีการตรวจสอบพัสดุประจำปีและจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดหรือเสื่อมสภาพตามขั้นตอนและระเบียบว่าด้วยการจำหน่ายพัสดุอย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ รัชฎาพร มณเฑียร และ จินณวัตร ปะโคทั้ง(2560 : 145-152) กล่าวว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ใน

ภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้ให้เหตุผลว่า อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยพัสดุและสินทรัพย์เป็นปัจจัยนำเข้าของระบบที่ต้องมีจำนวนเพียงพอและคุณภาพดี มีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี ส่งผลให้ผลผลิตคือนักเรียนมีคุณภาพประกอบกับสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติที่ทางราชการกำหนดให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติตามอาจทำให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายได้รับโทษตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2541

1.4 ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้ติดตามให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบงบประมาณอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ และดำเนินการตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลทางการเงินที่สัมพันธ์กับข้อมูลจริง นอกจากนี้ยังได้รับการตรวจสอบและประเมินโดยหน่วยตรวจสอบภายในจากต้นสังกัดเพื่อป้องกันความเสี่ยงอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ัญญาลักษณ์ สิงห์แก้ว (2560 : ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าวกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ได้ให้เหตุผลว่า เนื่องจากสถานศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตลาดพร้าวกรุงเทพมหานครมีการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับ ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี (2560 : 23) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กล่าวว่า ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินการโดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าโรงเรียนมีการจัดทำรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานเป็นการนำเสนอข้อมูลเพื่อแสดงฐานะการเงินของโรงเรียน ผลการดำเนินงานทางการเงินเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด การจัดทำระบบฐานข้อมูลทางการเงินที่สัมพันธ์กับข้อมูลผลผลิต ใช้วัดข้อมูลต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิตตามแผนงานการบันทึกเอกสารการเงินเป็นปัจจุบัน การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานเพื่อยืนยันผลสำเร็จของแผนงาน/โครงการ การรายงานเงินคงเหลือให้ ต้นสังกัดทราบเป็นประจำทุกเดือน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงบประมาณเป็นงานที่ต้องดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับ ที่ต้องศึกษาเพิ่มเติมหรือได้รับการอบรมพิเศษให้เข้าใจ ประกอบกับความแม่นยำในกฎเกณฑ์และรายละเอียด ขั้นตอนดำเนินการต่าง ๆ จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จะต้องปฏิบัติตามกรอบ

แผนงานที่ได้วางไว้เป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเรือน มุ่งผลกลาง และ ปทุมพร เปีย
ถนอม (2563 : 1-13) เรื่อง การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงบประมาณ ที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่
แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลว่า ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น
สถานศึกษาจะต้องตระหนัก และเห็นความสำคัญของการบริหารงบประมาณ ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ใน
การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงต้องมีการจัดและวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง
กับงบประมาณที่มีอยู่ และให้มีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นบุคลากรในกลุ่มบริหาร
งบประมาณจะต้องปฏิบัติตามกรอบแผนงานที่ได้วางไว้เป็นแนวทางเดียวกัน จึงทำให้ให้ข้าราชการครูที่มีระดับ
การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดย
ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานบริหารงบประมาณใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก จำเป็นต้องร่วมกันทำงาน มีการพูดคุยปรึกษากันก่อนการตัดสินใจ ทำให้มีแนวทางใน
การดำเนินงานไปในแนวเดียวกัน และการบริหารงบประมาณของสถานศึกษานั้นเป็นการบริหารงบประมาณ
ตามจำนวนนักเรียน มีนโยบาย ระเบียบแนวปฏิบัติตั้งไว้ และยังมีกรอบ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติ
ตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพงษ์ ก้านกิ่ง (2560 : 41-56) เรื่อง สภาพและปัญหา
การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ที่
กล่าวว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหาร
งบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมและ
รายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่ม
บริหารงบประมาณ มีการประสานงานกันในเรื่องการบริหารงบประมาณ โดยที่ผู้บริหารเป็นผู้มีหน้าที่ ติดตาม
และสั่งการให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการตามระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณ มี
การปรึกษาหารือ วางแผนร่วมกัน ถ้าเกิดปัญหาขึ้นก็จะร่วมมือกันแก้ไข รวมทั้งในการบริหารงบประมาณของ
สถานศึกษานั้นเป็นการบริหารงบประมาณตามจำนวนนักเรียน มีนโยบาย ระเบียบแนวปฏิบัติตั้งไว้ว่ามีการ
จัดสรรงบประมาณอย่างไรบ้าง โดยที่ไม่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงานเลย จึงเป็นสาเหตุที่ ทำให้
ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อสภาพการบริหารงบประมาณ และสอดคล้องกับ ธัญญา
ลักษณ์ สิงห์แก้ว (2560 : ออนไลน์) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขต
ลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภายใน
สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน
งบประมาณของสถานศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุก

ด้านไม่แตกต่างกัน ได้ให้เหตุผลว่า อาจสืบเนื่องมาจากลักษณะของการบริหารงานงบประมาณในด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ และด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามที่หน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดระเบียบและข้อปฏิบัติไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยได้แนวทางในการพัฒนาที่ใช้เป็นข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ ผู้บริหารที่ดีควรรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน ปัญหา และอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนงาน รวมทั้งทบทวนภารกิจการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและศึกษา รายงานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับวางแผนงบประมาณและนำไปประกอบการขอตั้งงบประมาณของสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ผู้บริหารควรเบิกจ่ายงบประมาณของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาแล้ว และควรจัดหาตู้নিরয়สำหรับใช้เก็บรักษาเงินสด รวมทั้งจัดให้อยู่ในที่ปลอดภัย เพื่อดำเนินการเก็บรักษาเงินให้เป็นไปตามระเบียบ

3. ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ผู้บริหารควรจัดทำฐานข้อมูลทรัพย์สินของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งดำเนินการจัดหาผลประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุ และอสังหาริมทรัพย์ให้เป็นไปตามระเบียบและนโยบาย โดยไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา

4. ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานผู้บริหารควรจัดทำปฏิทินการตรวจสอบ ติดตามการใช้เงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่อื่น ๆ หรือศึกษาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาทุกขนาด เพื่อที่จะได้ผลการวิจัยในภาพที่กว้างและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัญหาหรือแนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก หรือขนาดอื่น ๆ ในเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อจะสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงบประมาณ. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: http://www.planning.dusit.ac.th/download/sduplan_budget2562.pdf.
- จารุนันท์ โพธิ์ทอง. (2558). คู่มือการเบิกจ่ายเงินสถานศึกษา. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <https://km.sec39.net/?name=research&file=readresearch&id=25>
- ขวัญเรือน มุ่งผลกลาง และ ปทุมพร เปียถนอม. (2563). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 9 (2), 1-13.
- ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญญาลักษณ์ สิงห์แก้ว (2560) การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: http://www.edujournal.ru.ac.th/index.php/abstract_data/viewIndex/707.ru
- นงลักษณ์ พรหมพา. (2558). การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. งานค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- นันท์ทวี แดงอรุณ. (2562). โรงเรียน' จุดแก้ง หรือ จุดเริ่มโก่ง. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <https://news.thaipbs.or.th/content/270872>
- บุญยวีร์ พัฒนธกิตติโชค. (2559). สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 8 (1), 37-51.
- รัชฎาพร มณเฑียร และ จินฉัตร ปะโคทั้ง. (2560). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 19 (1), 145-152.
- วรัชญ์ณัฐ ฝ่องธรรม. (2560). การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- วรารณ ธนากุลจิรวัดน์. (2559). *ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิไลภรณ์ เทพมนตรี. (2559). *แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่บนพื้นที่สูงจังหวัดเชียงราย*. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วีระพงษ์ ก้านกิ่ง. (2560). *สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. วารสารราชธานีวัฒนธรรมทางสังคมศาสตร์. 1 (1), 41-56.
- Cohen, Louis.; Manion, Lawrence; & Morrison, Keith. (2011). *Research Method in Education*. (7th ed). New York : Morrison.

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู

สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ

**Desirable Characteristics of the School Administrators as Perceived
by Teachers in the Mueng Prakan United Campus Group
Samutprakan Province**

สายัณห์ แจัดทอง และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Sayan Jadthong and Pavidha Tharasrisutti

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: j0849330273@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ จากการเปิดตาราง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 151 คน เป็นวิจัยเชิงสำรวจแล้วใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random Sampling) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติการทดสอบค่าที (t - test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบ ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณลักษณะอันพึงประสงค์; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

This research aims to study and compare the desirable characteristics of school administrators as perceived by the teacher United Campus, city fortifications. Samut Prakan Province Classified by educational background and work experience The sample group used in this research was teachers who served at United Campus Muang Prakan School. Samut Prakan Province From the open tables, the sample size of 151 people was surveyed. Then using a simple random (profile Simple ordinary random Sampling) The instruments used in this study was a questionnaire (Questionnaire) Scale Evaluation (Tours Rating the Scale), 5 level defined by the concept, with the index of consistency (the IOC) since. 80 to 1.00 and reliability 0.95 statistics used in research. Data analysis is a mean () and standard deviation (the SD) statistical test (t - Test) and tests , ANOVA (One - Way ANOVA)

The research results were found that Teachers are perceived to desirable characteristics of school administrators United Campus, city fortifications. Samut Prakan Province The overall and the aspects are at a high level. And comparison results Teachers with educational background And work experience, as well as the recognition of the desirable attributes of executive education United Campus, city fortifications. Samut Prakan Province Overall and each aspect was no different.

keywords: Desirable Characteristics; School Administrators

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบท (Context) หลากหลายส่วนนั้น เปรียบได้กับผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาแห่งนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานไม่ว่าจะในหน่วยงานใดย่อมมีบทบาทหน้าที่ ที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเป็นอย่างยิ่ง และในบางครั้งการจัดองค์กร อาจจะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง แต่อาจได้ผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพสูงได้ หากผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดีต่อครูในสถานศึกษา (บุษบา คำนนท์, 2559 : ออนไลน์)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและสามารถทำให้การบริหารสถานศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ ตามต้องการและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทางด้านบุคลิกภาพ ความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงมีภาวะผู้นำสูง ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเป็นประชาธิปไตย หากผู้บริหารมีคุณลักษณะหรือความสามารถที่เหมาะสม ก็จะได้รับยอมรับและความร่วมมือร่วมใจจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

รวมทั้งชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา (ฐาณูร ทัตมาลี, 2562 : 223 – 225)

ซึ่งภาพลักษณ์ในเรื่องของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนั้น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ แต่ในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังคงมีปัญหา เรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ 4 ด้านประกอบด้วย 1. ด้านความสามารถทางสติปัญญา 2. ด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ 3. ด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ 4. ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ซึ่งจากปัญหาทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้นนี้ อาจทำให้มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงมีผลกระทบต่อองค์การไม่มากนักน้อย ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาอิสระจึงสนใจที่จะศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปรางกร เพื่อไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองปรางกร ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีเลิศและเป็นที่ยอมรับของครู

วัตถุประสงค์การวิจัย

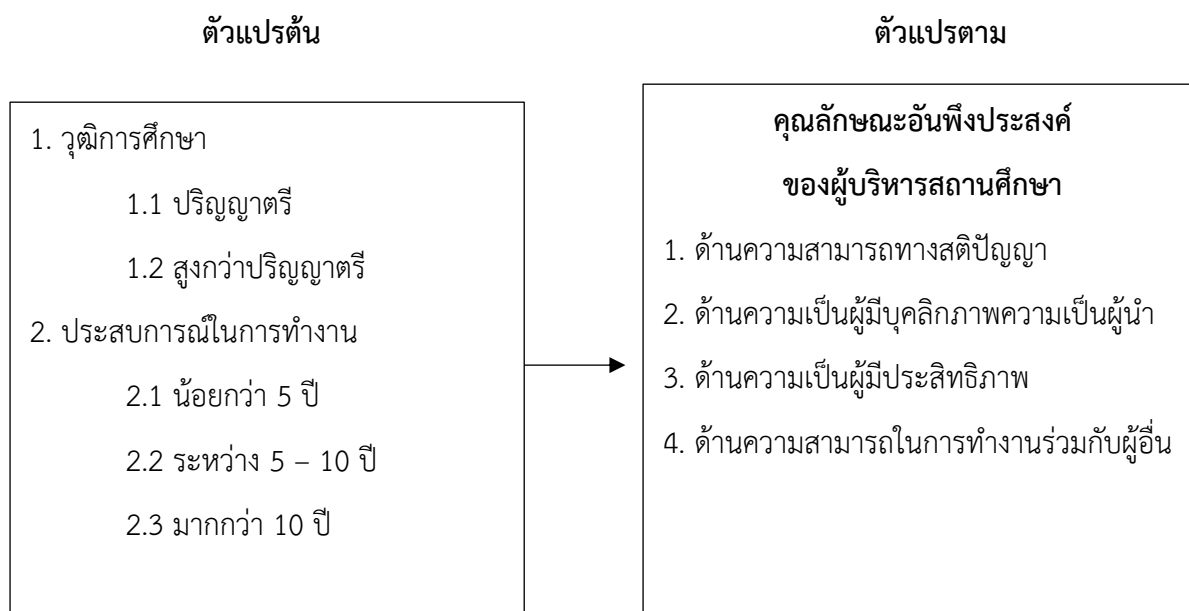
1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปรางกร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปรางกร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปรางกร โดยมีประชากรเป็นครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองปรางกร จำนวน 251 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion, and Morrison (2011 : 147) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 151 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มวิจัยแล้วผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random Sampling) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามแนวความคิดของ Likert (1961 : 74) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่

.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 201 – 204) มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 151 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมและรายด้าน

(n=132)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสามารถทางสติปัญญา	4.15	0.70	มาก
2. ด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความ เป็นผู้นำ	4.16	0.64	มาก
3. ด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ	4.16	0.52	มาก
4. ด้านความสามารถในการทำงานร่วม กับผู้อื่น	4.08	0.45	มาก
ภาพรวม	4.07	0.93	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ ได้ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.16$) ด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.16$) ด้านความสามารถทางสติปัญญา ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความสามารถทาง สติปัญญา	4.12	0.71	4.31	0.62	-1.25	0.21
2. ด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ	4.15	0.62	4.19	0.75	-0.29	0.77
3. ด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ	4.14	0.51	4.26	0.56	-1.13	0.26

4.ด้านความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.07	0.45	4.13	0.44	-.66	0.51
ภาพรวม	4.02	0.93	4.27	0.92	-1.23	0.22

*p < .05

จากตาราง 2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน			F	p
	น้อยกว่า 5 ปี $\bar{X}$	ระหว่าง 5-10 ปี $\bar{X}$	มากกว่า 10 ปี $\bar{X}$		
1. ด้านความสามารถทาง สติปัญญา	4.05	4.04	4.24	1.37	.25
2. ด้านความเป็นผู้มี บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ	4.10	4.33	4.08	2.39	.09
3. ด้านความเป็นผู้มี ประสิทธิภาพ	4.11	4.18	4.16	0.15	.85
4. ด้านความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.06	4.13	4.05	0.48	.61
ภาพรวม	4.00	4.09	4.07	0.06	.93

จากตาราง 3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบันเป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงในด้านการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ มีคุณสมบัติที่โดดเด่น และเหมาะสมต่องานที่รับผิดชอบ นั่นคือผู้บริหารต้องมีความรู้

คุณลักษณะที่พึงประสงค์และสมรรถนะทางการบริหารจึงจะบริหารงานได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับการกิจ และนโยบาย อีกทั้งโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปรางค์ เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่และมีอัตราการแข่งขันเข้าเรียนสูง สมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังคมมีความคาดหวังว่าต้องสูงด้วยเช่นเดียวกัน เพื่อนำพาสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและสม่ำเสมอ รวมทั้งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันนี้ก็คือ ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะสามารถบริหารสถานศึกษา ให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานสากล ดังนั้นผู้นำนายปัจจุบัน จึงต้องมีการบริหารแบบกระจายอำนาจและบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะต้องเปิดโอกาสให้ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภมาส วิสัยนาม (2560 : 18) กล่าวว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายที่เน้นการพัฒนาการศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการจัดการศึกษาผ่านทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ และเพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปฏิรูปการศึกษา ในการที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่สถานศึกษาที่มีคุณภาพสูง และการสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพข้าราชการครู ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งประสบการณ์ในด้านการบริหารสถานศึกษา และการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงทำให้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านความสามารถทางสติปัญญา ด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพในความเป็นผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมดนี้ มีความสำคัญ และสอดคล้องกับ ชยาภรณ์ จันทโท และหิรัญ ประสารการ (2560 : ออนไลน์) กล่าวว่าจากผลการศึกษาที่พบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพังงาอยู่ในระดับมาก อาจเป็นผลเนื่องจาก คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่ได้จะต้องมีใบประกอบวิชาชีพการบริหารการศึกษา และใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันครุสภา (2555) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ 1) มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านความสามารถทางสติปัญญา พบว่าครูมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองปรางค์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เป็นผู้บริหารยุคเทคโนโลยีดิจิทัล จึงมีการศึกษาเรียนรู้ใน

เรื่ององค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอโดยมีการศึกษาอบรม พัฒนาตนเอง ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดทักษะและกระบวนการทางการบริหาร สร้างความร่วมมือกับ ทุกฝ่ายและช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆโดยเน้นทักษะทางด้านสติปัญญา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้มีวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพี โสมโสภา (2560 : 35) พบว่าด้านวิสัยทัศน์และสติปัญญาโดยภาพรวม มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครูอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับ พระมหาวัชรพงษ์ สอนมณี และทัศนีย์ จะสุวรรณ์ (2563 : ออนไลน์) กล่าวว่า ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นผู้มีความสำคัญ อย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนองค์กรในเรื่องของการบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน นอกจากนั้นต้องสร้างความร่วมมือกับ ทุกฝ่ายและช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อจะได้นำความรู้มาร่วมกันพัฒนา องค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาเองก็ต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อการบริหารสถานศึกษา มีความอดทนเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความสามารถที่ดีและมีคุณลักษณะที่โดดเด่นในการบริหารจัดการองค์กร

1.2 ด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของตนเองอยู่เสมอ ประกอบด้วย ความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงาน มีการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นผู้ใช้ภาษาถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะ กล้าตัดสินใจในการบริหารงาน แต่งกายสุภาพ อีกทั้งยังต้องมีสุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิตที่ดี การพัฒนาบุคลิกภาพกับการสร้างความสำเร็จในชีวิตจึงเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับ บุชบา คำนนท์ (2559 : ออนไลน์) พบว่า ด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ต้องฝึกฝนตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะด้านบุคลิกภาพ ต้องมีความใส่ใจและมีการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นผู้ใช้ภาษาถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะ กล้าตัดสินใจในการบริหารงาน แต่งกายสุภาพ อีกทั้งยังต้องมีสุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิตที่ดี และสอดคล้องกับ นันทศักดิ์ สุขโข (2560 : ออนไลน์) กล่าวว่า จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า

ครูผู้สอนมีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสามารถทางการมีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 ด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการค้นคว้าหาความรู้ทางวิชาการอยู่เสมอ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาบริหารสถานศึกษาจนเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ รวมถึงการสังเคราะห์และประมวลผลความรู้ใหม่เพื่อนำไปประยุกต์และปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และกรปภา เจริญชันษา (2562 : ออนไลน์) พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ ของครูผู้สอนของโรงเรียน ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ต่อคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการบริหารสถานศึกษาโดยเน้นใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาบริหารสถานศึกษาจนเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2559 : ออนไลน์) กล่าวว่าจากผลการวิจัยพบว่า ทักษะทางการบริหารกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีทักษะทางการบริหารและความรู้ทางการบริหารด้วย

1.4 ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยให้เกียรติและยกย่องผู้ร่วมงาน คณะครูมีส่วนร่วมในวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ อีกทั้ง ผู้บริหารสร้างมิตรภาพและรักษาสัมพันธภาพในองค์กรอย่างยั่งยืน การประสานงานกับครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และองค์กรอื่นๆจนเกิดความร่วมมือด้วยดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการดึงศักยภาพของผู้ร่วมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา และเพื่อเพิ่มสมรรถนะของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ พัทธิดา ทองมา และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562 : ออนไลน์) พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียง ตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีใจกว้าง ผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกียรติและยกย่องผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร

สถานศึกษารู้จักที่จะรับ รู้จักที่จะให้ผู้ร่วมงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเข้าใจความสำคัญ ของมนุษย์สัมพันธ์ว่าเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิด ความเข้าใจในการทำงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคน จะได้ช่วยกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะ มนุษย์สัมพันธ์จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การบริหารงานนั้นประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การได้รับความ ร่วมมือร่วมใจจากผู้ปฏิบัติงาน งานจึงจะสำเร็จเสร็จสิ้นไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ สุนิสา ขาวประชา (2559 : ออนไลน์) พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูเครือข่ายการศึกษา อริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 รายด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเครือข่าย การศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นผู้ที่มี บุคลิกภาพน่าเคารพวางตนเหมาะสม ถูกกาลเทศะ พูดจาไพเราะและเป็นที่น่าเชื่อถือ มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จนผลปฏิบัติงานบรรลุ ตามเป้าหมาย โดยเป็นต้นแบบที่ดีในการบริหารงาน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงานกับครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และองค์กรอื่นๆจนเกิดความร่วมมือที่ดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครูสหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนทุกคน ถึงแม้ว่าจะจบการศึกษาในระดับใดก็ตาม ต่างก็มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ต้องการได้รับการสนับสนุนส่งเสริม และการแนะนำ ผู้บริหารมีสมรรถนะในการบริหารสูง ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนรับทราบนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหาร และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุมคณะครูของสถาน ศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดเป็นแบบอย่างที่ดีสร้างความเชื่อมั่น เป็นที่ยอมรับและศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ครูและบุคลากรทุกคนไม่ว่ามีวุฒิการศึกษาในระดับใดก็ต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชนานุช กิจบรรทัด (2561 : ออนไลน์) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตาม วุฒิทางการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเช่นนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ทุกคน ถึงแม้ว่าจะจบการศึกษาในระดับใดก็ตาม ต่างก็มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ต้องการได้รับการสนับสนุนส่งเสริม และการแนะนำ

นอกจากนี้ผู้บริหารให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอย่างเท่าเทียมกันจึงทำให้ครูมีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุทธศยา สุขสำราญ (2561 : 4) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21 จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งด้านรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพกำหนดในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2542 และตามข้อ บังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ทำให้ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้ที่มีอำนาจและเป็นผู้ใช้อำนาจสูงสุดในสถานศึกษา ได้นำแนวคิดสมรรถนะมาปรับใช้ในการบริหารงานของตนเองตามแนว ทางปฏิรูปการศึกษาทั้ง 4 ด้านของกระทรวงศึกษาธิการ 1) การปฏิรูปสถานศึกษา 2) การปฏิรูปครู 3) ปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอน และ 4) ปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นที่ยอมรับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครูสหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา โดยการนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมาปฏิบัติ รวมทั้งศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2545) มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับต่อผู้เกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่าย ซึ่งรวมทั้งครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้เป็นอย่างดีและเป็นที่ประจักษ์ โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้และความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นที่ปรึกษาคอยแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อผู้บริหารและครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญชนก คงเมือง (2560 : บทคัดย่อ) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความ คิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล (2559 : ออนไลน์) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษากับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชนได้อย่างทั่วถึง มีวิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทต่าง ๆ จึงจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

1. ด้านความสามารถทางสติปัญญา ผู้บริหารจะต้องมีความละเอียดรอบคอบต่อการมอบหมายงาน โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ของภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จต่อสถานศึกษา
2. ด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีในทุกสถานการณ์ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ไปในทางที่ดีและกล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้ารับผิดชอบต่อการบริหารงานที่เกิดขึ้น
3. ด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะและการบริหารจัดการองค์การที่บรรลุผลสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจน
4. ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารควรยกย่องครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนที่มีผลงานโดดเด่น มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้ม แจ่มใส สนุกสนาน และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้ทุกเวลา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ๆ หรือตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อที่จะได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ศุภมาส วิสัยนาม. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- บุษบา คำนันท. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2563. แหล่งที่มา: http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57920507.pdf*

- ชยาภรณ์ จันท และหิรัญ ประสารการ. (2560). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2563. แหล่งที่มา: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pkrujo/article/view/243027>
- สุพิ โสมโสภา. (2560). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครูกลุ่มโรงเรียนสรรคบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ฐากร ทศมาลี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระมหาวัชรพงษ์ สอนมณี และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2563). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2563. แหล่งที่มา: <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/article/view/244043>
- พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และกรปภา เจริญชันษา. (2562). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2563. แหล่งที่มา: [file:///C:/Users/USER/Downloads/212166-Article%20Text-669915-1-10-20190828%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/212166-Article%20Text-669915-1-10-20190828%20(2).pdf)
- อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์. (2559). ทักษะทางการบริหารกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2563. แหล่งที่มา: <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/jtermutt/article/view/182410/129129>
- พัชริดา ทองมา และพิมล เพชรสมบัติ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2563. แหล่งที่มา: <http://www.research.rmutt.ac.th/?p=19174>
- ชนานุช กิจบรรทัด. (2561). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ ครู ผู้ สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2563. แหล่งที่มา: <http://www.graduate.ubru.ac.th/ubru-journal/assets/onlinefile/1529812417.pdf>

- สุนิสา ชาวประชา. (2559). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูเครือข่าย การศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2563. แหล่งที่มา: http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57950053.pdf
- นันทภัก สุขโข. (2560). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามความคิดเห็นของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2563. แหล่งที่มา: http://libdoc.dpu.ac.th/mtext/thesis/zipf/Nanthaphak_S.pdf
- สุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล. (2559). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภาในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2563. แหล่งที่มา: <http://dspace.bru.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/489/Sutthithep%20Chopathumsirikul.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- ธัญชนก คงเมือง. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทธศยา สุขสำราญ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต
ส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
**Teacher'S Opinions Toward the Internal Supervision of School
Administrators in the Songserm Samakkhi United Campus
Group, Under the Smutsakhon Primary
Educational Service Area Office**

รุ่งศิริ นุ่มศิริ และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Rungsiri Numsiri and Pavida Tharasrisutti
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: pui253151@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงาน สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครจากการเปิดตาราง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประเณินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง จึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

* วันที่รับบทความ: 28 มกราคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 23 กุมภาพันธ์ 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 26 กุมภาพันธ์ 2564

Received: January 28, 2021; Revised: February 23, 2021; Accepted: February 26, 2021

คำสำคัญ: ครู; การนิเทศภายใน; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

This research aimed to studies and compare teachers' opinions toward the internal supervision of school administrators in the Songserm Samakkhi United Campus Group, under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office by educational background and work experience. The sample group used in this research was teachers working at Songserm Samakkhi United Campus Group, under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office using the tables. The sample size was 150 people through simple random sampling. The research instrument was a five-rating scale questionnaire.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. A t test technique and the one-way analysis of variance (ANOVA) technique were also employed by the researcher. When differences between groups were found, Scheffe's multiple comparison was additionally utilized by the researcher.

Findings are as follows:

1. The teachers had opinions on the internal supervision of the school administrators, the schools in the Songserm Samakkhi United Campus Group, under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office , overall and each aspect at a high level.
2. The teachers with different educational background had opinions on the internal supervision of the school administrators, the schools in the Songserm Samakkhi United Campus Group, under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office , overall and in each aspect were not different except for good service.
3. The teachers with different work experience had no different opinions on the internal supervision of the administrators, the schools in the Songserm Samakkhi United Campus group, under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office in overall and all aspects.

keywords: Teacher; Internal Supervision; School Administrators

บทนำ

การจะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์นั้น การศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้นั้น ผู้มีส่วนสำคัญคือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรจะต้องให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพนั้น คือการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นการพัฒนาศักยภาพของครู ซึ่งเจตนาในการนิเทศ คือ ช่วยให้ครูเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และหน้าที่เฉพาะของครูใน โรงเรียนเพื่อดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยให้ครูได้เห็นและเข้าใจในความต้องการและ ปัญหาต่างๆของนักเรียน ตลอดจนช่วยแก้ไขและป้องกัน

ปัญหาอันจะพึงมีแก่นักเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในด้านการเรียนการสอน ตลอดจนมุ่งพัฒนาครูอาจารย์ในสถานศึกษาให้

รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของการศึกษา (อิธิพันธ์ ศรีรุ่งกาญจน์, 2558 : ออนไลน์)

แต่ในสภาพปัจจุบันพบว่า การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งผู้บริหารยังพบปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนหลักๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการ พบปัญหาเกี่ยวกับความพร้อมของคณะกรรมการการนิเทศ ไม่ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของครูผู้รับการนิเทศ ด้านการวางแผน ขาดการการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ ระบบบุคลากรที่จะทำหน้าที่ ผู้นิเทศอย่างเหมาะสมด้านการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถและเวลาในการนิเทศ ของผู้บริหาร อีกทั้งผู้รับการนิเทศไม่เข้าใจในกระบวนการนิเทศและไม่ได้รับการสะท้อนการนิเทศจากผู้นิเทศและด้านการประเมินผล ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดกำกับติดตามและประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบและขาดความต่อเนื่องและไม่มีผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน (รัตนดา ดวงแก้ว และคณะ, 2554 : 78) ซึ่งโรงเรียนในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี พบปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ 4 ด้าน เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการ พบว่า ขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ด้านการวางแผน ปัญหาที่พบคือ ขั้นตอนการนิเทศภายในยังไม่ต่อเนื่องและเป็นระบบ ด้านการปฏิบัติพบว่าครูและบุคลากรไม่ได้รับความร่วมมือในการดำเนินการนิเทศเท่าที่ควรอีกทั้ง ไม่ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้และด้านการประเมินผลยังไม่มี การนำผลการประเมินไปปรับแก้ไข เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครทำให้ผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครูอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า .98 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีทั้งหมด 4 ด้าน ๆ ละ 10 ข้อ รวมจำนวน 40 ข้อ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน แล้วกำหนดการนิเทศภายในออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายใน การวางแผนการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศภายใน และการประเมินการนิเทศภายใน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 248 คน

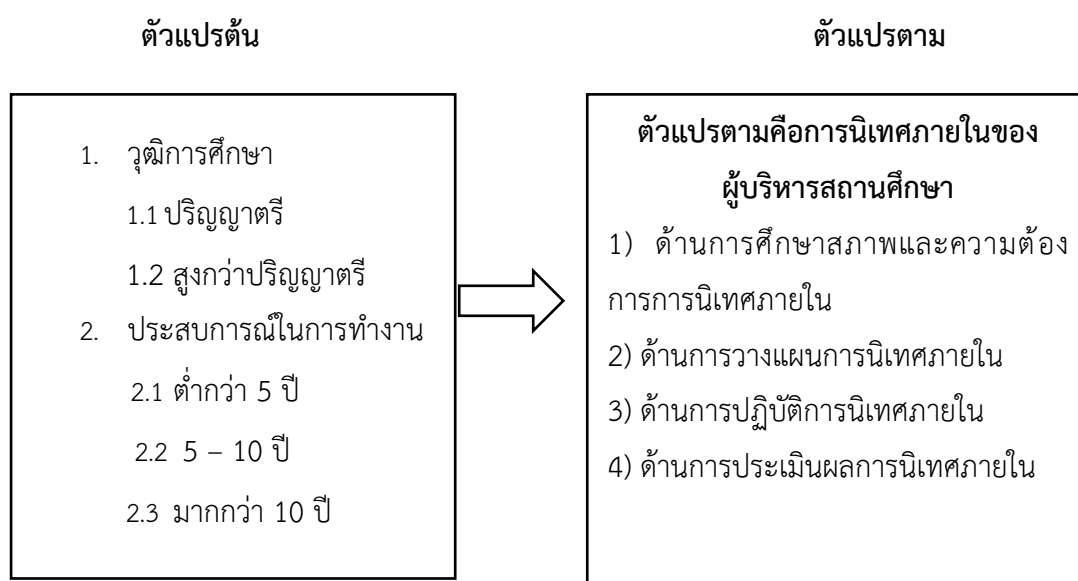
2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 150 คน โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011 : 147) และเมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

- ดำเนินการระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2563 – มกราคม 2564

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขอบเขตดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ครุมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการในการ นิเทศภายใน	4.10	0.46	มาก
2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน	4.46	0.40	มาก
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน	4.17	0.32	มาก
4. ด้านการประเมินผลการนิเทศภายใน	4.16	0.55	มาก
รวม	4.22	0.43	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ($\bar{X}$ = 4.46) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน ($\bar{X}$ = 4.17) และ ด้านการวัดผลประเมินผลการนิเทศภายใน ($\bar{X}$ = 4.16)

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 2-3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความของความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านดังนี้

การนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการศึกษาสภาพและความ ต้องการในการนิเทศภายใน	4.12	0.41	4.08	0.41	0.560	0.576
2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน	4.44	0.39	4.50	0.40	-0.938	0.350
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน	4.38	0.40	4.46	0.39	-1.206	0.230

การนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
4. ด้านการวัดผลประเมินผลการนิเทศภายใน	4.16	0.53	4.19	0.56	-0.413	0.681
รวม	4.27	0.30	4.31	0.26	-0.731	0.466

*p< .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและ รายด้าน ดังนี้

การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การสอน						F	P
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการศึกษาสภาพและ ความต้องการในการนิเทศ ภายใน	4.09	0.39	4.12	0.45	4.09	0.35	0.88	0.951
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ ภายใน	4.49	0.38	4.43	0.43	4.43	0.27	0.474	0.623
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ภายใน	4.46	0.37	4.36	0.43	4.37	0.26	1.250	0.29
4. ด้านการวัดผลประเมินผล การนิเทศภายใน	4.26	0.53	4.07	0.56	4.15	0.46	2.058	0.131
รวม	4.33	0.27	4.25	0.31	4.26	0.25	1.431	0.242

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันความคิดเห็นต่อนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูมีความความคิดเห็นของครูต่อนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนิเทศภายในสถานศึกษามีการศึกษา มีการศึกษาสภาพความต้องการสำรวจปัญหาของครูในการนิเทศภายใน มีการประชุมคณะกรรมการและนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ เพื่อวางแผนการดำเนินงานและการกำหนดเป้าหมายของการนิเทศร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร ตลอดจนการปฏิบัติการนิเทศให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการให้คำแนะนำกับครูเพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับสูตรรัตน์ พลอาจ (2560 : ออนไลน์) ความพึงพอใจของครูต่อนิเทศภายในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการส่งเสริมและการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูโดยมีการศึกษาสภาพความต้องการของครู มีการวางแผน การประชุมชี้แจงและร่วมกันหาวิธีและแนวการปฏิบัติการนิเทศภายใน ตลอดจนการประเมินผลการนิเทศภายในเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับพรทิดา รุ่งเลิศนันทกุล (2560 : ออนไลน์) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ มีความมุ่งมั่นในการใช้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มีการปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องมีการจัดทำปฏิทินการนิเทศภายในโรงเรียน และมีการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียนโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน นอกจากนั้นเมื่อมีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้แล้ว สิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนหลังจากที่มีการตรวจสอบและประเมินผลว่าสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และนำข้อที่ควรปรับปรุงแก้ไข

1.1 ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการในการนิเทศภายใน พบว่า ครูมีความความคิดเห็นของครูต่อนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการในสถานศึกษา เพื่อให้ทราบสภาพ แท้จริงของคุณภาพการศึกษาในขณะนั้นว่ามีปัญหา ข้อจำกัด หรือ มีความต้องการอย่างไร ครูมีความต้องการทางด้านใดเพื่อกำหนดแนวทางตัดสินใจในการแก้ปัญหา จะได้ดำเนินการวางแผนแก้ไขตรงจุด ตลอดจนศึกษา นโยบายของโรงเรียน หรือ

ข้อมูลปัจจุบันของ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ไปสู่สิ่งที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์ และ อุดลย์ วังศรีคุณ (2559 : 49-61) ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกลุ่ม 5 ชุน ตึก พบว่าด้านการศึกษาสภาพความต้องการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกคนร่วมประเมินสภาพของสถานศึกษาสำรวจความต้องการของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนประเมินความต้องการของครู เพื่อจัดลำดับความสำคัญ รวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการนิเทศต่อไป สอดคล้องกับ ต่อศักดิ์ เนียมวิสัย (2559 : 115-116) พบว่าการศึกษาสภาพในการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารมีการประเมินสภาพการทำงานโดยทั่วไปก่อนการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อ ร่วมวางแผนการนิเทศภายใน มีการกำหนดกิจกรรมการนิเทศ และมีการชี้แจงแผน วัตถุประสงค์ของการนิเทศ ระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศภายในโรงเรียน

1.2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน พบว่า ครูมีความความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยา เขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีการจัดทำแผนให้สอดคล้องกัน และมีการจัดทำปฏิทิน ปฏิบัติงานนิเทศ ภายใน มีการระบุวันเวลา สถานที่ผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศไว้อย่างชัดเจน สถานศึกษามี การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องแก้ไขก่อนและหลัง ตลอดจนกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เพื่อ ใช้ในการวางแผนการการนิเทศภายใน สอดคล้องกับจุฬารักษ์ โคตรจักร และ สงวน อินทร์รักษ์ (2563 : 17-33) ด้านการวางแผน มีค่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก กล่าวไว้ว่า เพราะผู้บริหารและสถานศึกษาเล็งเห็น ความสำคัญของการวางแผนการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยมีการศึกษานโยบายเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ แนวปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 และมีการจัดทำแผนให้สอดคล้องกัน และมีการ จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศ ภายใน มีการระบุวันเวลา สถานที่ผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนมีการประชุมคณะ ครูเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ผลการศึกษามาจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา และความ ต้องการของครู เพื่อนำมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข สอดคล้องกับสุดา ภักดีอิม (2560 : ออนไลน์) ศึกษาการ ดำ เนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่5 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าผู้บริหารและ ครูมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการของคณะครูและบุคลากรเพื่อให้การนิเทศภายในได้ตรงจุด ร่วมกันกำหนดตาราง/ปฏิทินการนิเทศภายในโรงเรียน มีแผนการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในเพื่อเป็นกิจกรรม เสริมความรู้ความสามารถของครูมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายใน และคณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศและมีการจัดทำแผนการนิเทศภายใน

1.3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน พบว่า ครูมีความความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยา เขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการหาเทคนิคและวิธีการนิเทศที่มีความหลากหลาย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจง และสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่คณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ตลอดจนการปฏิบัติการนิเทศตามแผนการนิเทศภายใน อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาครูให้มีความทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอัจฉริยา ฤทธิธ (2563 : 96) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และได้กล่าวว่า การปฏิบัติการนิเทศนั้นควรมีการเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการณ์สอนให้คำปรึกษา มีการให้คำแนะนำ การสนทนาทางวิชาการ ประชุมครู ศึกษาดูงาน และจัดนิทรรศการ หรือสะท้อนปัญหา เพื่อเพิ่มพูน ทักษะให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับพิชญ์พิริยะ กรูณา (2563 : 45-62) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการกระบวนการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในโดยมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการหาเทคนิคและวิธีการนิเทศที่มีความหลากหลาย ตลอดจนการร่วมกันอภิปรายแนวทางการหาเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาและนักเรียนแต่ละระดับชั้นในลักษณะของกระบวนการที่บูรณาการ จัดให้มีการประชุมติดตามการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ มีการสรุปการดำเนินโครงการ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในปีการศึกษาต่อไป ทั้งนี้ผู้บริหารควรเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินการนิเทศ โดยจัดตั้งทีมงานในแต่ละกลุ่มสาระเพื่อเป็นการช่วยเหลือ แนะนำในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากทีมงานนิเทศซึ่งอยู่ในกลุ่มสาระเดียวกันจะเข้าใจธรรมชาติ และแนวปฏิบัติของแต่ละวิชาเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำกันและกันได้ดียิ่งขึ้นสำหรับการใช้กระบวนการกลุ่มนั้น โรงเรียนมีนโยบายใช้ PLC ในการพัฒนาเรื่องจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยครูจะใช้กระบวนการดังกล่าวในการปรึกษาหารือ พุดคุย เพื่อร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวสามารถส่งเสริมให้การปฏิบัติการนิเทศดำเนินไปด้วยความราบรื่น ตรงตามวัตถุประสงค์การนิเทศภายในที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

1.4 ด้านการวัดผลประเมินผลการนิเทศภายใน พบว่า ครูมีความความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นความสำคัญของการวัดและประเมินผลการนิเทศภายใน มีการประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด ครูมีส่วนร่วมในการประเมินความเหมาะสมของการนิเทศ จัดประชุมระหว่างผู้บริหารคณะกรรมการนิเทศภายใน และครูผู้สอน

เพื่อศึกษาขั้นตอนที่เป็นปัญหาและหาแนวทาง ปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนมีการสรุปผลการประเมินการนิเทศภายในอย่างโปร่งใสและยุติธรรม และการจัดทำรายงานผลการนิเทศประจำปีของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายในให้มีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับสมฤดี พิมูลชาติ (2560 : ออนไลน์) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียนวัดราชโอรส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ด้านการวัดผลประเมินผลการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก พบว่า โรงเรียนให้ความสำคัญกับการประเมินผลการนิเทศอย่างโปร่งใสและยุติธรรม เนื่องจากผู้บริหารวางแผนการประเมินผลที่เป็นระบบและถูกต้องตามเกณฑ์การประเมิน อีกทั้งครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน ส่งผลให้การประเมินผลการนิเทศภายในมีความโปร่งใสและยุติธรรม ส่งผลให้การประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับสุนิษา สุจริต (2560 : ออนไลน์) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร ด้านการประเมินผลการนิเทศภายใน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน บันทึกผลการนิเทศลงในสมุดนิเทศประจำชั้นเรียน จัดให้มีการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลรวมของการปฏิบัติตามโครงการต่างๆเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีการสรุปผลการนิเทศภายในให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบทุกครั้งเพื่อการปรับปรุง ประชุมสรุปข้อบกพร่อง ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศและร่วมกันหาวิธีการแก้ไขข้อบกพร่อง โดยผู้นิเทศชี้แจงผลการประเมินให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทราบเพื่อนำผลการนิเทศภายในไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง เพื่อนำผลการประเมินการนิเทศมาใช้ในการวางแผนครั้งต่อไป และจัดทำรายงานผลสรุปเป็นรูปเล่มเมื่อเสร็จสิ้นโครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยา เขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารในการนิเทศภายในอย่างเสมอภาคและมีความเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งระดับ แต่คำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ โดยครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร การให้คำแนะนำและร่วมกันประเมินความต้องการในการนิเทศภายใน เพื่อกำหนดการนิเทศภายในได้ตามความต้องการและตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ทศนีย์ ฉัตรวชิระพุกษ และคณะ (2563 : 54-61) พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษา อันเกิดจากพื้นฐานบนการรับรู้ ค่านิยม และ

ประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ การนิเทศภายในของผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้ สอดคล้องกับจิรวรรณ เมฆมณฑา (2560 : ออนไลน์) ความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ของสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่ต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยหลายประการ เช่น การได้รับมอบหมายงานของครูไม่ได้มอบหมายตามวุฒิการศึกษา แต่ได้รับการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ความถนัด และความพร้อมของครูแต่ละคน ดังนั้นความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจึงไม่ต่างกัน ความรู้ความสามารถในการทำงานของครูส่วนมากเกิดจากประสบการณ์ในการฝึกฝน การมอบหมายให้ครูเป็นหัวหน้าในการทำงาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น หัวหน้าโครงการ หรือหัวหน้างานต่าง ๆ ก็มอบหมายตามความเหมาะสมของครู โดยไม่ได้คำนึงถึงวุฒิการศึกษา ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจึงมีโอกาสดำเนินงานที่หลากหลายเช่นเดียวกัน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยา เขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยหลายประการ เช่น ครูทุกคนได้รับการอบรม ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ ได้รับการอำนวยความสะดวกด้านสื่อการเรียนการสอน การแนะนำวิธีการ รายละเอียดการทำงาน การพัฒนาและการส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ การเลื่อนวิทยฐานะ รวมถึงการที่ครูมีกระบวนการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การวางแผน การทำงานร่วมกัน และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบใน การทำงานด้านการนิเทศอย่างชัดเจนตามความสามารถของครู จึงทำให้ครูทุกคนมีบทบาทในการเป็นผู้นำและผู้ตาม ส่งผลให้ครูยอมรับฟังความคิดเห็นของซึ่งกัน ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พิมพ์จันทร์ อุบลภาพ (2560 : ออนไลน์) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารมีความเสมอภาคและให้การดูแลช่วยเหลือ ยึดหลักการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการพัฒนาครูในด้านต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ อภิสร่า กังสังข์ (2561 : 96) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันมีการจัดให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการนิเทศให้แก่ครู นอกจากนี้ทางต้นสังกัดได้ให้การสนับสนุนงานด้านวิชาการแก่สถานศึกษา

โดยจัดบริการเอกสาร คู่มือ ตำรา แบบฟอร์มต่างๆ ซึ่งสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้ จึงส่งผลทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการนิเทศภายใน แม้ว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ดังนี้

1. ด้านการวัดผลประเมินผลการนิเทศภายใน ผู้บริหารตระหนักถึงการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อทราบข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปวางแผนการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ
2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ผู้บริหารควรนำข้อมูลการนิเทศภายในมาปรับปรุงแผนการนิเทศในครั้งต่อไปให้การนิเทศภายในมีคุณภาพ
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการนำเครื่องมือมาใช้ในการนิเทศภายในเพื่อให้การนิเทศภายในมีความเที่ยงตรง และยุติธรรมต่อผู้รับการนิเทศ
4. ด้านการวัดผลประเมินผลการนิเทศภายใน จัดให้มีการประเมินผลความก้าวหน้าในการสอนของครูหลังจากการนิเทศภายใน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. ความสัมพันธ์ของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จุฬารักษ์ โคตรจักร และ สงวน อินทร์รักษ์. (2563). กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 11 (1), 17-33.

- รัตนา ดวงแก้วและคณะ. (2554). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนรู้การสอนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช
- ต่อศักดิ์ เนียมวิลัย. (2559). แนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทัศนีย์ ฉัตรวิชระพลเกษ และคณะ. (2563). การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการนิเทศภายใน
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์*. 7 (1), 54-61.
- พชรทัตชา รุ่งเลิศนันทกุล. (2560). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนหนองจอก
พิทยานุสรณ์. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1505.ru>.
- พิชญ์พิริยะ กรุณา. (2563). แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร
เกษม*. 15 (2), 45-62
- พิมพ์จันทร์ อุบลภาพ. (2560). ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2563.
แหล่งที่มา: http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1510719525_is-bkk7-sec6-0011.pdf.
- สมฤดี พิมพ์ลาต. (2560). ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียนวัดราชโอรส สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2563.
แหล่งที่มา: <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/537.ru>.
- สุดา ภัคดิอิม. (2560). การดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การ
จัดการศึกษากลุ่มที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. *ออนไลน์*.
สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: [http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/\[1\]\[100916115644\].pdf](http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/[1][100916115644].pdf).
- สุดารัตน์ พลอาจ. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32
สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา:
http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1511322314_is-bkk7-sec3-0058.pdf.

- สุนิษา สุจิต (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขต
จตุจักรกรุงเทพมหานคร. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://www.edujournal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/779.ru>.
- จิรวรรณ เมฆมณฑา. (2560). ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายใน โรงเรียนของสำนักงานเขตดินแดง
สังกัดกรุงเทพมหานคร. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: http://www.edujournal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1510810060_is-bkk7-sec11-0037.pdf.
- อธิพันธ์ ศรีรุ่งกาญจน์. (2558). รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2563.
แหล่งที่มา: <http://academic.rru.ac.th/wp-content/uploads/2020/12/8.pdf>.
- อภิสร่า กังสังข์. (2561). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอ
สะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อัจฉริยา ฤทธิธ. (2563). สภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์ และ อุดุลย์ วังศรีคุณ. (2559). การศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศ
ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
กลุ่ม 5 ชุนศึก. *วารสารครูพิบูล*. 3 (1), 49-61.
- Cohen, Louis.; Manion, Lawrence; & Morrison, Keith. (2011). *Research Method in Education*.
(7th ed). New York : Morrison.

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความ

1. ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

1.1 บทความพิเศษ (Special Article) บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการอย่าง ชุ่มชื้น และผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็น นักวิชาการในวงการวิชาการ/วิชาชีพ

1.2 บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็น ประโยชน์ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

1.3 บทความทางวิชาการ (Academic Articles) ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการมีความโดดเด่นเพื่อนำเสนอองค์ความรู้ใหม่สู่สังคม

2. การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ใน Journal of Roi Kaensarn Acadami ให้ผู้เขียนทำตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ให้ผู้เขียนบทความดาวน์โหลด Template บทความวิจัย หรือ Template บทความวิชาการ บทความพิเศษ Template บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ซึ่งเป็นตัวอย่างของการเขียนบทความวารสาร โดย สามารถดาวน์โหลดได้ดังนี้

2.1.1 Template บทความวิจัย (.pdf) ตัวอย่างบทความ (.docx)

2.1.2 Template บทความวิชาการ บทความพิเศษ (.pdf) ตัวอย่างบทความ (.docx)

2.2 ให้ผู้เขียนบทความดาวน์โหลดหนังสือรับรองก่อนตีพิมพ์บทความใน Journal of Roi Kaensarn Acadami โดยสามารถดาวน์โหลดได้ที่ (.pdf) และให้กรอกรายละเอียดให้ครบถ้วน พร้อมทั้ง บทความที่เขียนส่งเข้า คิวอาร์โค้ด Line หน้าเว็บวารสารเพื่อตรวจสอบเบื้องต้น

2.3 รอเจ้าหน้าที่ติดต่อกลับตามเอกสารที่แนบของผู้เขียนบทความที่ส่งเข้า คิวอาร์โค้ด Line หน้า เว็บวารสาร เจ้าหน้าที่ส่งแบบ Google Form ให้ผู้เขียนดำเนินการตามแบบฟอร์มดังกล่าว

2.4 เจ้าหน้าที่แจ้งให้เข้าในระบบสมัครสมาชิกออนไลน์ของวารสารและ/หรือ (กรณีผู้สมัครแล้ว ต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่ 2.1 และ 2.2 เช่นเดียวกัน) ถึงให้เข้าระบบได้ตามลิงค์นี้ <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/user/register> (สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ ระบบ Thaijo) เมื่อส่ง บทความเข้าระบบแล้ว เจ้าหน้าที่จะดำเนินการตรวจสอบและดำเนินการตามขั้นตอนในการจัดทำบทความให้ ผู้เขียนบทความทราบตามลำดับต่อไป

3. การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้เขียนควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

4. รูปแบบการจัดเตรียมบทความ

4.1 สำหรับภาษาไทย บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (Font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH SarabunPSK) ขนาดอักษร 16 จัดกั้นหลังตรง ส่วนบทความภาษาอังกฤษให้ใช้แบบอักษร Times New Roman ขนาดอักษร 12 ในการจัดให้มีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (Double spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษพิมพ์สี่ขนาดเอ 4 (A4) ระยะขอบกระดาษบน 1.5 นิ้ว, ล่าง 1 นิ้ว, ซ้าย/ขวา 1 นิ้ว พร้อมใส่หมายเลขหน้ากำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความไม่ควรยาวเกิน 20 หน้ากระดาษพิมพ์สี่ โดย นับรวมภาพประกอบและตาราง

4.2 ชื่อเรื่องต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

4.3 ชื่อผู้เขียน ตำแหน่งทางวิชาการ สาขา คณะ สังกัด/หน่วยงานของผู้ร่วมหรือที่ปรึกษาทุกคน โดยเรียงจากผู้เขียนบทความ 1 ผู้ร่วม 2,3,4 ตำแหน่งได้ชื่อเรื่อง เยื้องชิดฝั่งขวาของหน้ากระดาษ มี E – mail ที่ติดต่อในการส่งบทความได้

4.4 มีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 500 คำต่อบทคัดย่อ

4.5 กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 3-5 คำ

4.6 การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษรและหัวข้อย่อยขนาดเดียวกันต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ควรเว้น ระยะพิมพ์ 0.5 ช่วงบรรทัด

4.7 การใช้ตัวเลข คำย่อ และวงเล็บ ใช้เป็นตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Network Organization) เป็นต้น

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction) ระบุความสำคัญของปัญหาการวิจัย
- 3) วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

4) ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัยการได้มาซึ่งกลุ่ม ตัวอย่าง และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บ รวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ ข้อมูล

5) กรอบแนวคิดในการวิจัย

6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่าง ชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ

7) อภิปรายผล/วิจารณ์ (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยง ของ ผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อๆ แต่ ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของ ตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

8) ข้อเสนอแนะ (Suggestion) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

9) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ในเชิงบรรณเท่านั้น เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

บทความพิเศษ บทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ บทความวิจารณ์หนังสือ ให้ เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract)

2) บทนำ (Introduction)

3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับและมีกรอบแนวคิด ผลสัมฤทธิ์ของบทความ

4) บทสรุป (Conclusion)

5) เอกสารอ้างอิง (References)

ตัวอย่างการจัดพิมพ์บทความ

←	1 นิ้ว	↑ ระบุหมายเลขไว้ด้านบนขวา (16 pt) 1. นิ้ว ชื่อบทความภาษาไทย (20 pt) Articles English (14 pt)	→ 1 นิ้ว
ชื่อ - นามสกุล ผู้เขียนบทความ (16 pt) หน่วยงานต้นสังกัด (16 pt) Name - Surname of Article author (12 pt) Agency (12 pt) E-mail (12 pt)			

บทคัดย่อ (18 pt)			
(16 pt ไม่เกิน 350 คำ)			
.....			
คำสำคัญ : 3-5 คำ (16 pt)			
Abstract (14 pt)			
(12 pt ไม่เกิน 350 คำ).....			
.....			
Keywords : 3-5 words (12 pt)			
บทนำ (18 pt)			
(16 pt ไม่เกิน) แสดงเนื้อหาสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ.....			
.....			
เนื้อหาแต่ละประเด็น ตามแบบบทความวิชาการ/วิจัยและอื่นๆ (18 pt)			
(16 pt ไม่เกิน) แสดงเนื้อหาสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ.....			
.....			
สรุป (18 pt)			
(16 pt ไม่เกิน) แสดงเนื้อหาสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ.....			
.....			
เอกสารอ้างอิง (18 pt)			
(16 pt ไม่เกิน) แสดงเนื้อหาสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ.....			
.....			
↓			
1 นิ้ว			

สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้นใช้ระบบ APA ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บ เปิด-ปิด และระบุชื่อ-นามสกุล ของผู้เขียน ปี พ.ศ. และเลขหน้า ของเอกสารที่นำมาอ้างอิงกำกับท้ายเนื้อความที่ได้ อ้างอิง เอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และผู้เขียน บทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด การอ้างอิงเป็นภาษาไทยหรือ ภาษาอังกฤษ โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

1. หากชื่อผู้แต่งอยู่หน้าข้อความที่อ้างถึงให้ใช้ชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์ : เลขหน้า) เช่น ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 : 15-16) หรือ Baruard, Chester L, (1938 : 50)

2. หากชื่อผู้แต่งอยู่ท้ายข้อความที่อ้างถึง ให้ใช้ (ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์ : เลขหน้า) เช่น

1) กรณีผู้แต่ง 1 คน ให้เขียนเป็น (ชื่อผู้เขียน, ปีที่พิมพ์ : เลขหน้า) เช่น (ชวลิต ประภาวนนท์, 2545 : 19) หรือ (Chandler, Alfred D, 1962 : 42)

2) กรณีผู้แต่ง 2 คน ให้เขียนเป็น (ชื่อที่ 1 และชื่อที่ 2, ปีที่พิมพ์: เลขหน้า) เช่น (ทองใส นามดี และวิทยา แสงทอง, 2556 : 20) หรือ (Chandler,Ralph C. and Plano Jack C, 1982 : 3)

3) กรณีผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ครั้งแรกให้เขียนชื่อผู้เขียนทั้งหมด และครั้งต่อไปให้เขียนเป็น คณะ เช่น (ชื่อผู้เขียนคนที่ 1 และคณะ, ปีที่พิมพ์: เลขหน้า) เช่น (สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และคณะ, 2556 : 23) หรือ (Argyris et al.,1972 :9)

4) การอ้างอิงท้ายบทความ ให้ใช้รูปแบบ APA เวอร์ชัน 6 ดังตัวอย่างนี้ (<http://www.apastyle.org>)

1) หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์. เช่น

1.1) ชาญวิทย์ เกษตรศิริ. (2543). 2475 การปฏิวัติสยาม. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

1.2) Simon,Herbert A. (1976). *Administrative Behavior*. (3rd ed.). New York: The Free Press.

2) บทความในวารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่ (ฉบับที่), เลขหน้าที่ ปรากฏ บทความในวารสาร. เช่น

2.1) ฉลอง พัฒนา. (2556). การสร้างฐานความรู้ในการบริหารจัดการชุมชน. *วารสาร ปกครองท้องถิ่น*, 1(1), 52-67.

2.2) Jurkovich,R (1974). A Core Typology of Organization Environments. *Administrative Science Quarterly*, 19 (2), 380-394.

3) วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

ชื่อผู้วิจัย. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ระดับของงาน.หน่วยงานที่รับผิดชอบ : มหาวิทยาลัย

3.1สมพร เกษตรศิริ (2550). *การบริหารจัดการองค์กรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี*.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

3.2 Jaffee,D. (2001). *The Development on New Generation of Thai Farmers to Propel Thai Economy* . Research Report. College : Thepsatri Rajabhat University.

4) แหล่งข้อมูลจากเว็บไซต์

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ วัน เดือน ปี. แหล่งที่มา : Url
เช่น

พิรพล หาญพิชัยยุทธ. (2553). การขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย. *ออนไลน์*.สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2555. แหล่งที่มา <http://www.buddhismth.com/index.hp?y>.

BBC New. (2016). Etnical Alzheimers or Social Advocates solution. *Online*. Retrieved May 3, 2017. from : <http://www.bbc.com/2016/ WORLD>

5) รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อเอกสารรวมเรื่องรายงานการประชุม. วัน เดือน ปี. สถานที่จัด. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น สมาน นิตดาทอง. (2550). การพัฒนาการเรียนรู้แห่งศาสตร์ทางการจัดการ. *เอกสารประกอบการประชุมการประชุมงานชุมชน*. 25 พฤศจิกายน 2550. โรงแรมณานิมิตร. กรุงเทพมหานคร: พิสดการพิมพ์.

Natthabhan, S. (2000). The Besuty of Wonmen in Theravada Philosopy. *Nebraska Symposium on Motivation : voll. 38. Perspectives on Motivation*. 18 July 2000. Lincoln. USA: University of Nebraska Prees.

6) พจนานุกรม

ชื่อหนังสือ. (ปีที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2525). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน.

Shoter Oxford English dictionary. (2002). New York: Oxford University Press.

6. ส่วนภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตาราง สำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์เหนือภาพหรือตาราง ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพหรือตาราง

7. ลิขสิทธิ์

เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายลิขสิทธิ์ ผู้เขียนทุกท่านต้องลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มใบมอบลิขสิทธิ์บทความให้แก่วารสาร พร้อมกับบทความต้นฉบับที่ได้แก้ไขครั้งสุดท้าย นอกจากนี้ ผู้เขียนทุกท่านต้องยืนยันว่าบทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์นั้น ได้ส่งมาตีพิมพ์เฉพาะใน Journal of Roi Kaensarn Acadami เพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากมีการใช้ภาพหรือตารางของผู้เขียนอื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่นมาแล้ว ผู้เขียนต้องขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อบรรณาธิการ ก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์

8. การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อ และการสมัครเป็นสมาชิกวารสารพัฒนาระบบการจัดการ กรุณาติดต่อ “กองบรรณาธิการวารสาร” ศูนย์พัฒนาเรียนรู้สมัยใหม่ บจก.พัฒนาเรียนรู้สมัยใหม่ เลขที่ 141 หมู่ 6 ตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 41190

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/index>

E-mail: journal1990jmsd@gmail.com

9. กำหนดการออกวารสาร

- ฉบับที่ 1 มกราคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มกราคม)
- ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 28 กุมภาพันธ์)
- ฉบับที่ 3 มีนาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มีนาคม)
- ฉบับที่ 4 เมษายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 เมษายน)
- ฉบับที่ 5 พฤษภาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 พฤษภาคม)
- ฉบับที่ 6 มิถุนายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มิถุนายน)
- ฉบับที่ 7 กรกฎาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 กรกฎาคม)
- ฉบับที่ 8 สิงหาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 สิงหาคม)
- ฉบับที่ 9 กันยายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 กันยายน)
- ฉบับที่ 10 ตุลาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 ตุลาคม)
- ฉบับที่ 11 พฤศจิกายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 พฤศจิกายน)
- ฉบับที่ 12 ธันวาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 ธันวาคม)

10. อัตราค่าวารสาร

กำหนดออกวารสารปีละ 12 ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ 300 บาท (ไม่รวมค่าส่ง)

11. อัตราค่าสมาชิก

ปีละ 500 บาท



ใบสมัครเป็นสมาชิก
Journal of Roi Kaensarn Acadami

ที่.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรียน บรรณาธิการ Journal of Roi Kaensarn Acadami

ข้าพเจ้า (ชื่อภาษาไทย).....

(ชื่อภาษาอังกฤษ).....

ที่อยู่ (ที่สามารถติดต่อได้).....

.....

E-Mail : โทรศัพท์ โทรสาร.....

มีความประสงค์จะขอรับสมัครเป็นสมาชิก Journal of Roi Kaensarn Acadami

() สมาชิกประเภทรายปี 500 บาท

() เล่มละ 300 บาท

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่ง

() เงินสด

() อื่นๆ.....

โปรดนำส่ง Journal of Roi Kaensarn Acadami

สถานที่ติดต่อ ☐ ที่บ้าน ☐ ที่ทำงาน

เลขที่.....ถนน.....หมู่ที่.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์ มือถือ.....

โทรสาร.....E-Mail :

ลงชื่อ.....
(.....)

(สำหรับเจ้าหน้าที่)

ค่าบำรุงปี พ.ศ.....

เลขที่ใบเสร็จ.....

ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงบัญชีแล้ว.....



หนังสือรับรอง

ก่อนตีพิมพ์บทความใน Journal of Roi Kaensarn Acadami

เรียน บรรณาธิการ Journal of Roi Kaensarn Acadami

ตามที่ ข้าพเจ้า.....
ได้ส่งบทความเรื่อง.....
.....
.....
.....

เพื่อตีพิมพ์ใน Journal of Roi Kaensarn Acadami

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วม ขอรับรองว่า บทความที่เสนอมา (ถ้ามี)นี้ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์ หรือไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือแหล่งตีพิมพ์อื่นใด หรือได้รับการตอบรับให้ตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมยอมรับหลักเกณฑ์การพิจารณาต้นฉบับ ทั้งยินยอมให้กองบรรณาธิการมีสิทธิพิจารณาและตรวจแก้ต้นฉบับได้ตามที่เห็นสมควร พร้อมนี้ขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ให้แก่ ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่ หากมีการฟ้องร้องเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์เกี่ยวกับภาพ กราฟ ข้อความส่วนใดส่วนหนึ่ง และหรือข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วม/ยินยอมรับผิดชอบแต่เพียงฝ่ายเดียว

หาก กองบรรณาธิการ Journal of Roi Kaensarn Acadami ตรวจพบว่าคำรับรองดังกล่าว ไม่เป็นความจริง กองบรรณาธิการ Journal of Roi Kaensarn Acadami มีสิทธิยกเลิกบทความของผู้นิพนธ์ออกจาก Journal of Roi Kaensarn Acadami ได้ทันทีโดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้นิพนธ์ทราบล่วงหน้า และผู้นิพนธ์ทุกท่าน ขอรับรองและยินยอมปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว พร้อมทั้งลงนามรับรองไว้ที่ข้างท้ายของหนังสือรับรองฉบับนี้

ลงนามผู้เขียนหลัก (ชื่อที่ 1)

ลงนามผู้เขียนร่วม (ชื่อที่ 2)

.....
(.....)

.....
(.....)

ข้อมูลติดต่อ (เฉพาะผู้เขียนหลัก)

Facebook :

ID : Line

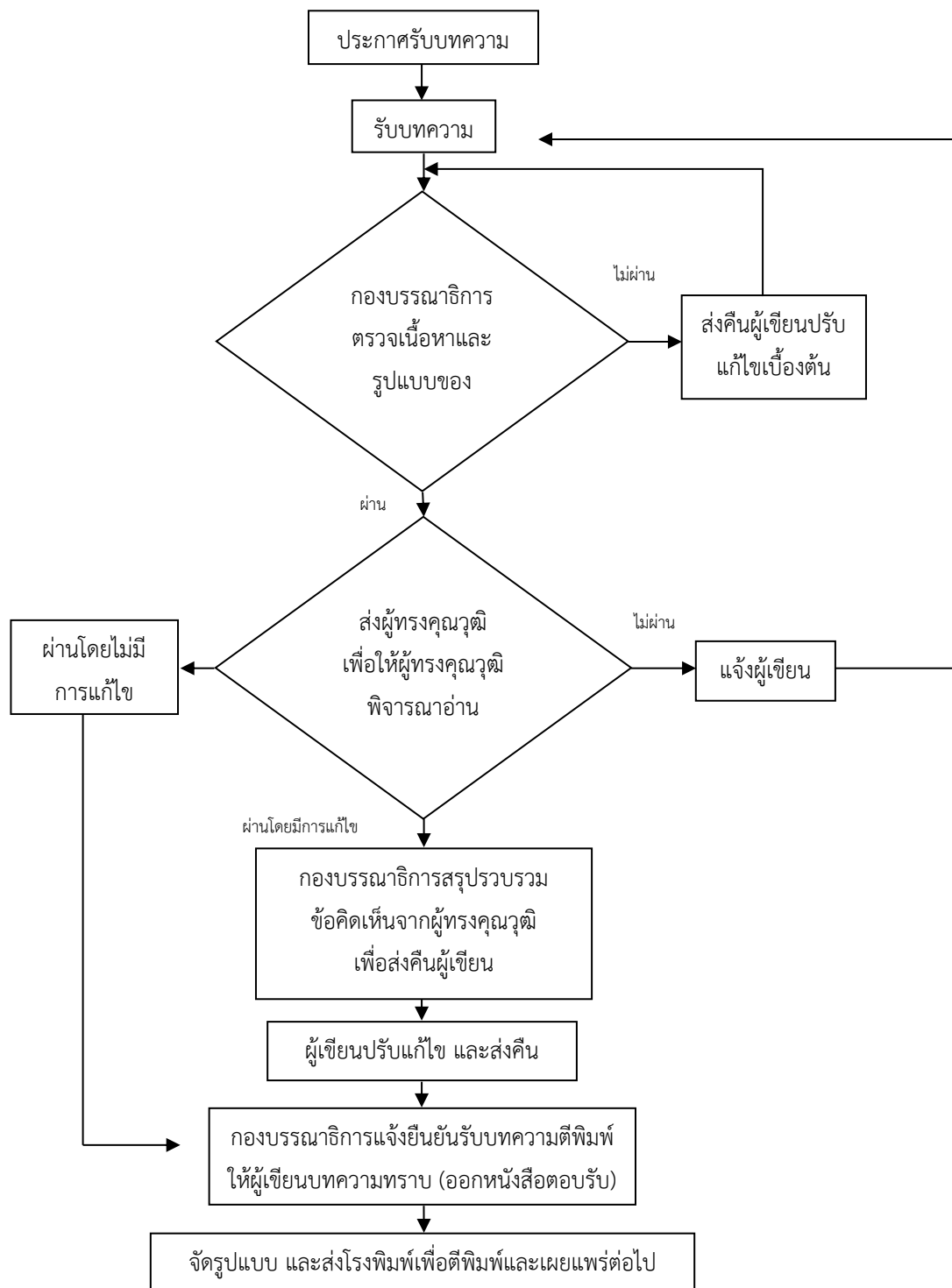
E : mail

เบอร์โทร

หมายเหตุ: ให้ผู้เขียนหลักและผู้เขียนร่วมลงนามให้ครบทุกท่าน หากมีผู้เขียนมากกว่า ท่าน สามารถเพิ่มเติมรายชื่อผู้ลงนาม 2
ข้างท้ายได้ตามจำนวนผู้เขียนบทความทั้งหมด

รูปแบบการตีพิมพ์

Journal of Roi Kaensarn Acadami



จริยธรรมการตีพิมพ์

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนักรับผิดชอบ และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ อันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
2. บรรณาธิการจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ
3. บรรณาธิการจะต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้ เพื่อให้แน่ใจว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้นๆ
4. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียน และผู้ประเมิน
5. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
6. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
7. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

บทบาทและหน้าที่ของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาพิจารณาไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และไม่ส่งต้นฉบับบทความซ้ำซ้อนกับวารสารอื่น
2. ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย จะต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

3. ผู้เขียนจะต้องปรับแก้ไขบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของวารสารในหัวข้อ “คำแนะนำสำหรับผู้เขียน”
4. ผู้เขียนที่มีชื่อในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัย
5. ผู้เขียนจะต้องอ้างอิงผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ (หากมีการฟ้องร้องจะเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ทางวารสารจะไม่รับผิดชอบใดๆ ทั้งสิ้น)
6. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารวิชาการที่ไม่ได้อ่านมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในอ้างอิง และควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม ไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากเกินไป
7. ผู้เขียนจะต้องปรับแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ประเมินบทความและกองบรรณาธิการให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด
8. ผู้เขียนจะต้องระบุชื่อแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัย (ถ้ามี) และจะต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)
9. ในบทความผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
10. ผู้เขียนไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่ถูกถอดถอนออกไปแล้ว เว้นแต่ข้อความที่ต้องการสนับสนุนนั้นเป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการถอดถอน และจะต้องระบุไว้ใน เอกสารอ้างอิงด้วยว่า เป็นเอกสารที่ได้ถูกถอดถอนออกไปแล้ว

บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ
2. หลังจากได้รับบทความจากกองบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่า ตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ
3. ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขาวิชานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้เข้าถึง เข้าไปในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ

4. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
5. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงาน
ชิ้นอื่นๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ

Publication Ethics

Duties of Editors

1. The editor will assess the paper quality for publication and select only those passing through the reviewing process, in which the clarity of and congruence with the journal policy must be prioritized. The selected paper must contain a body of knowledge that reflects valuable perception and a theoretical framework derived from experiences or textual/research synthesis. A grounded theory or a conceptual model contributing to further research must be preferably included.

2. No information regarding the paper's author(s) or reviewers shall be revealed to irrelevant parties during the paper reviewing process.

3. The paper published formerly elsewhere must not be accepted by the editor for publication. Plagiarism must be scrutinized seriously by using the credible detecting software. The paper detected as bearing plagiarism must be frozen for further evaluation, the author(s) will be contacted to ask for explanation to support the editor's decision to accept or reject the said paper.

4. The editor must not bear any conflict of interest with the author(s) or the reviewer(s).

5. The editor must not claim a partial or all of the submitted paper as his/her own.

6. The editor must consider for publication only the paper conducted with valid methodology and yielding accurate findings, and the quality of which serves as the main indicator for publication.

7. In case the editor detects plagiarism or false data in the submitted paper and hence deciding for revocation with which the author(s) refuse(s) to comply, the editor has thus full rights and responsibility to proceed with the revocation process without the author(s)'s prior consent.

Duties of Authors

1. The author has to assure that his/her paper has not been previously published in nor simultaneously submitted to other journals.

2. The author shall not commit any degree of plagiarism in his/her paper.

3. The author shall produce his/her manuscript format in accordance with the 'guideline to authors' stated in the journal.

4. The author whose name listed in the paper shall contribute to paper production or research-related procedure.

5. All pictures, figures, or tables appearing in the paper must be cited properly with their source(s) accurately identified. The author(s) shall be solely liable to any legal suit, if any.

6. The author shall verify the accuracy of content and format in both 'in-text' citations and references, no citation(s) shall be made for unread references, and the proper number of citations is preferable.

7. The author is required to correct or rework on their paper in due time as assessed and advised by reviewers and the editorial board.

8. The author shall identify the source(s) of research fund (if any) as well as any applicable conflict of interest.

9. Findings must be presented in accordance with the acquired data. No exploitation (false summary, or distortion or biased selection of data/finding) shall be committed.

10. No reference shall be made to any revoked article unless the cited statement refers to that in the revocation procedures. A statement must be additionally provided in the said reference as ‘the revoked article’.

Duties of Reviewers

1. The reviewer must keep confidential of the submitted paper and avoid revealing a partial or all of the information of the said paper to irrelevant parties during the paper reviewing process.

2. Perceiving as having a conflict of interest with the paper’s author(s) that may inhibit his/her freedom of expression, the reviewer should notify the editor at once and deny taking part in the reviewing process of the said paper.

3. The reviewer should evaluate the paper that fits with their area of his/her expertise, by assessing the paper’s contribution to the discipline, quality of analysis, and intensity of literature review related to the topic of study. Advices should also be provided regarding the literature failed to be included by the author(s), and personal judgment without supportive evidences should not be used as a criterion for paper evaluation.

4. The reviewer must not claim a partial or all of the submitted paper as his/her own.

5. In case of the plagiarism detecting, the reviewer must notify the editor at once.

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

บกก.พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่ 141 หมู่ 6 ตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/index>

E-mail : journal1990jmsd@gmail.com

