



Journal of Roi Kaensarn Academi

ISSN 2697-5033 (Online)

Journal of Roi Kaensarn Acadami

ISSN 2697-5033 (Online)

ปีที่ 6 ฉบับที่ 4 ประจำเดือนเมษายน 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

ทฤษฎีและความคิดเห็นของผู้เขียนบทความ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือทฤษฎีความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

เจ้าของ

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

บจก.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 สรงสระบุญ

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 ศรีโศคนกุล

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 หนั่นคำจร

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นักวิชาการอิสระ

วิทยาลัยพิษณุพนธ์

นักวิชาการอิสระ

ผู้จัดการวารสาร

นางสาวนิราวรรณ บุตรจันทร์

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

สารบัญ

บทความวิจัย

- ➔ บทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการ 1
รับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18
จิรวัดน์ ลิทธิพานิช และ รัตนา กาญจนพันธุ์
- ➔ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักร เซเวนธ์เดย์ 17
แอ็ดเวนติสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขต
พัฒนา กรุงเทพมหานคร
ทิพวัลย์ อ้ายปัน และ รัตนา กาญจนพันธุ์
- ➔ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือ ดูแลนักเรียนใน 32
ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2
มาลินี ศรีวงศ์
- ➔ ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน สหวิทยา 47
เขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
วณิชวรรณ รัตนจารุพทักษ์
- ➔ ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนเอกชนใน 59
สำนักงานเขตธนบุรีกรุงเทพมหานคร
นิชนันท์ ชุมพล
- ➔ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัด 68
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ปารวี วินทะไชย์
- ➔ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา 82
มัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2
ภูวนาท คงแก้ว และ ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาลาย
- ➔ ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขต เบญจบุรพา 98
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
จุฑารัตน์ อยู่สุข และ ชนมณี ศิลานุกิจ

- ➔ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน เมืองบาง 110
ปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1
ปวิษฐา ผมงาม, ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาลาย
- ➔ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนกลุ่ม 123
เด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
นคร ปราบมนตรี และ รัตนา กาญจนพันธุ์
- ➔ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตรัชโยธิน สำนักงาน 138
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
อาภาภรณ์ ก้อนสี และ อำนวย ทองโปร่ง
- ➔ แนวทางการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุในอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น 150
วิยะดา อุทะคำ และ ศิวัช ศรีโสภากุล
- ➔ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สหวิทยาเขต 162
วิทยปการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6
วาสนา สุตหนองบัว, ชนมณี ศิลานุกิจ
- ➔ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัด 176
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ศรุตตา แวสุวรรณ์ และ อุไร สุทธิแย้ม
- ➔ ประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัด 190
ราชบุรี
กมลพร กัลยาณมิตร, บังอร เบ็ญจาธิกุล, ปรียาพร เติระกุล, จุมพล โพธิสมสมสุวรรณ
และ รัชฎ์จิพร กัลยาณมิตร

บทความวิชาการ

- ➔ สอนอย่างไรให้นักเรียนเกิดทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ 202
นิวัฒน์ สาระขันธุ์

ภาคผนวก

219

บทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา
ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

**The Participatory Role of Basic Education Commission in Educational
Administration Following Teachers' Perception in Extra-Large
Secondary Schools, United Educational Service Area Office 1,
Secondary Educational Service Area Office 18, Chonburi**

จิรวัดน์ สิทธิพานิช และ รัตนา กาญจนพันธุ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Jirawat Sittipanich and Rattan Kanjanapun

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail : tidesittipanich @gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายได้จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 245 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffé (Scheffé's post hoc comparison)

* วันที่รับบทความ: 4 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ: 24 มีนาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 28 มีนาคม 2564

Received: March 4, 2021; Revised: March 24, 2021; Accepted: March 28, 2021

ผลการวิจัยพบว่า

1) ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2) ครูมีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: บทบาทการมีส่วนร่วม ; การรับรู้ของครู ; คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ; การจัดการศึกษา ; โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

Abstracts

This survey research aims to 1) study participatory role of basic education commission in educational administration in extra-large secondary schools in united educational service area office 1, secondary educational service area office 18 ,and 2) compare participatory role of basic education commission in educational administration in following teachers' perception in extra-large secondary schools in united educational service area office 1, secondary educational service area office 18, Chonburi, regarding education levels and working experiences. The sample size was determined using the open table method of Krejcie and Morgan and the simple random sampling technique. The total participants are 245 people. A questionnaire with a confidence value of 0.98 was used as a research instrument. The statistics used in this research are frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test for comparing means of two groups and one-way ANOVA (F-test) for comparing means of more than two groups. When statistically significant difference level of 0.05 were found, Scheffe's Post hoc Comparison was conducted. The findings are as follow.

1) Both on overall basis and in particular, teacher's perceptions about participatory role of basic education commission in educational administration were at high levels.

2) No difference was found on the perceptions of teachers of different education levels towards the participatory role of basic education commission in educational administration, and no difference was found on the perceptions of teachers of different working experiences towards the participatory role of basic education commission in educational administration both on overall basis and in particular.

Keywords: Participatory Role; Teachers' Perception; Basic Education Commission In Educational Administration; Educational Administration; Extra-Large Secondary Schools

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 การบริหารโดยคณะบุคคลดังที่ปรากฏในมาตราที่ 40 มีใจความว่า ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 4-5)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา เป้าหมายที่ 3 ระบุว่า ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยมีตัวชี้วัดคือ ให้มีจำนวนเครือข่ายการศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อม ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และสนับสนุนทรัพยากร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 136)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการดำเนินงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายโดยเปิดโอกาสให้บุคคลอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องปฏิบัติตามนโยบายข้างต้น โดยผลักดันให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมให้มากที่สุด ได้แก่ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน การกำกับติดตาม และการประเมินผล ตามภาระงานที่สอดคล้องกับความต้องการชุมชนและท้องถิ่นที่ โดยการกำหนดทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาด้านการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552 : 9)

ในปัจจุบันสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการบริหารการจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่การจัดการศึกษายังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อาจเกิดจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดความชัดเจนในเรื่องของบทบาทหน้าที่ว่าจะทำอะไรและทำเพื่ออะไร หรือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ยังคิดว่า การบริหารการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นเพียงที่ปรึกษา

ด้วยความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครู เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุง พัฒนารูปแบบ

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดภายในสถานศึกษาให้มีมากยิ่งขึ้นทำให้การจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อวัดความคิดเห็นต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 4 โรงเรียน จำนวน 674 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan , 1970 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคณะ, 2559 : 101) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling)

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ | จำนวน 12 ข้อ |
| 2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ด้านการบริหารงานบุคคล | จำนวน 8 ข้อ |
| 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป | จำนวน 12 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ ลิเคอร์ท Likert Scale (1961 : 74) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

- | | |
|------------|--|
| ระดับคะแนน | 5 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ระดับคะแนน | 4 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับมาก |
| ระดับคะแนน | 3 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง |
| ระดับคะแนน | 2 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับน้อย |
| ระดับคะแนน | 1 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 4 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตอบแบบสอบถามพร้อมทั้ง ผู้วิจัยเป็นการดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 245 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามถามฉบับสมบูรณ์ มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

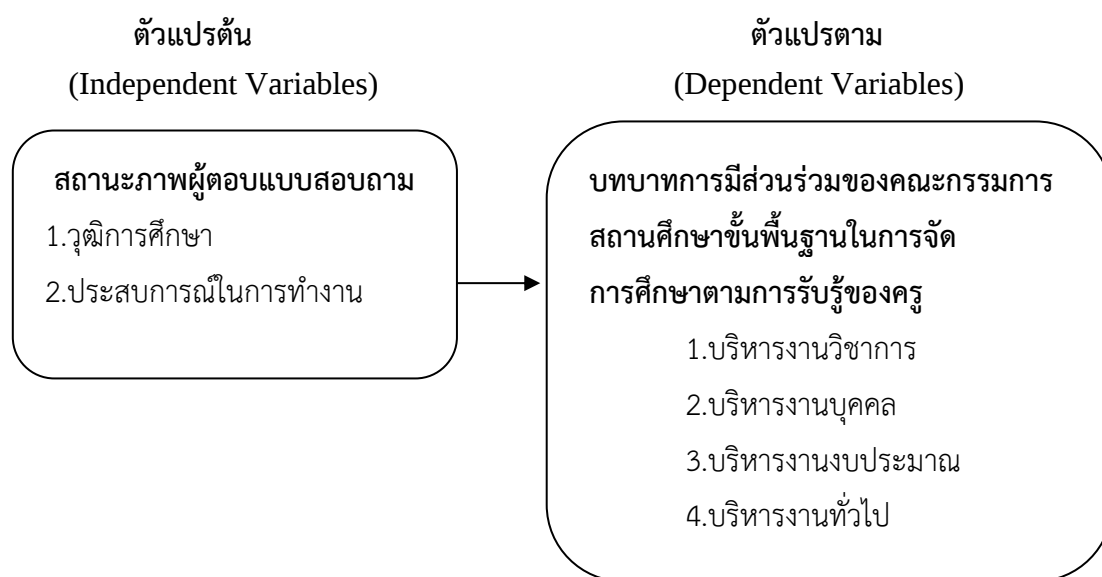
1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยคำนวณหาค่าทางสถิติที่ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) หาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยการคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation—SD) เป็นรายด้าน รายข้อและภาพรวม

3. เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษากลุ่มตัวแปร 2 กลุ่มวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างตัวแปร 3 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- Way analysis of ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe, s post hoc comparison)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ของข้อมูลของบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตารางที่ 1 แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมและรายด้าน

บทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครู	$\bar{X}$ S	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.87	.74	มาก
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.74	.90	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.72	.87	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.85	.81	มาก
รวม	3.81	.76	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าครูมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 3.85$) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.72$)

2. การเปรียบเทียบข้อมูลของบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบของบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านดังนี้

*p < .05

บทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตาม การรับรู้ของครู	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.85	.78	3.95	.59	-0.908	.365
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.72	.94	3.83	.80	-0.790	.430
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.71	.90	3.76	.77	-0.360	.720
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.84	.85	3.91	.67	-0.589	.557
รวม	3.74	.80	3.87	.61	-0.717	.474

จากตารางที่ 2 พบว่าครูมีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบของบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านดังนี้

บทบาทการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาชั้น พื้นฐานในการจัดการศึกษาตาม การรับรู้ของครู	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	p
	ต่ำกว่า 3 ปี		3-5ปี		มากกว่า 5 ปี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.99	.62	3.86	.70	3.81	.82	.985	.375
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.88	.86	3.83	.81	3.58	1.00	2.632	.074
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.81	.78	3.79	.80	3.60	.97	1.452	.236
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.00	.73	3.92	.72	3.70	.92	2.786	.064
รวม	3.94	.66	3.86	.70	3.69	.85	2.134	.121

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่าครูมีประสบการณ์ในการทำงานมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

1.ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีเป้าหมายหลักในการส่งเสริม ทิศทางในการจัดการศึกษาแบบเน้นการมีส่วนร่วมโดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ทั้งสามารถสะท้อนภาพปัญหาและความต้องการ มีความที่ใกล้ชิดกับสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ทั้งในการให้คำปรึกษาให้คำแนะนำในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา หรือช่วยเหลือ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของคณะครู สอดคล้องกับ มนตรี ฝ่ายเดช (2556 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีบทบาทหน้าที่ฐานะบุคคลที่ต้องปฏิบัติตามนโยบาย มาตรฐานการบริหารการจัดการศึกษา ต้องมีความเต็มใจ กระตือรือร้น มีความรู้ความเข้าใจ พัฒนาตนเองในการมีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษา เป็นความหวังของชุมชน และเป็นคณะบุคคลส่วนสำคัญในการจัดการศึกษา ดังที่ เชชม มหิงสาเดช (2562 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนใหญ่มาจากบุคคลในชุมชน มีความใกล้ชิดกับสถานศึกษานั้น ๆ มีความรู้ความสามารถหลากหลาย และเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขตา แดงสุวรรณ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้เพราะว่าการบริหารการจัดการศึกษานั้น ต้องมีความสัมพันธ์ในหลายหน่วยงาน จำเป็นต้องมีการร่วมมือกันในทุกๆ ฝ่าย เพื่อช่วยส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความใกล้ชิด และผูกพันกับสถานศึกษาจึงนำไปสู่ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารกิจกรรมการบริหารงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิทย์ ต๊ะคำวรรณ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่าการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงการให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้ามามีส่วนร่วม ในการส่งเสริมสนับสนุน การบริหารงานวิชาการเรื่องนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้การจัดการหาสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน การสนับสนุนจัดหาแหล่งเรียนรู้ ภายในท้องถิ่น การตรวจสอบการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับ มาณพ แสงงาม (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนนั้นมีส่วนช่วยในการจัดการเรียนรู้และการบริหารโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีความรู้และยังมีส่วนช่วยทำให้การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ พุมรินทร์ ไผชู (2557 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงการให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้ามามีส่วนร่วม ในการส่งเสริมสนับสนุนและให้คำแนะนำ การบริหารงานงบประมาณ เรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อจัดทำแผนงบประมาณของสถานศึกษารวมถึงให้ข้อเสนอแนะในการกำกับติดตามการใช้งบประมาณของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การร่วมระดมทรัพยากรต่าง ๆ ในการสนับสนุนการบริหารของสถานศึกษา การรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินทางราชการ การกำหนด ระเบียบข้อบังคับ แนวปฏิบัติในการบริหารเงินของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับอดิศักดิ์ หรนพมาน (2560 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเนื่องจาก คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์กับสถานศึกษา

สูงสุด และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และ สอดคล้อง เสรี ตั้งเจริญ (2558 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงการให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้ามามีส่วนร่วม ในการส่งเสริมสนับสนุนและให้คำแนะนำ การบริหารงานบุคคล เรื่อง การวิเคราะห์อัตราากำลังของครูในสถานศึกษา การวางแผนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา การสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ปฏิบัติตามระเบียบ วินัย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการส่งเสริมให้มีวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึง ส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู ซึ่งเป็นผลงานเชิงประจักษ์ที่ครูได้รับรู้ซึ่งสอดคล้องกับสุพักตร์ นิมมานวล (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้บริหารให้ความเห็นชอบการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีการเสนอแนะการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ และผู้บริหารให้ความเห็นชอบและเสนอแนะในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปีของสถานศึกษาจากการยังมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และให้การสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสถานที่จัดกิจกรรมบริการชุมชน จึงทำให้การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชินญารัตน์ อรรคนิมาตร (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องมาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากร เสนอแนวทางในการบริหารงานด้านบุคลากรในสถานศึกษา เสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากร

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงการให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้ามามีส่วนร่วม ในการ

ส่งเสริมสนับสนุนและให้คำแนะนำ การบริหารงานทั่วไป เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา และแผนปฏิบัติงานประจำปี การเห็นชอบแผนงานและโครงการของสถานศึกษา การประสานงานระหว่างชุมชน กับสถานศึกษา การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนการจัดทำโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาการพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นผลงานเชิงประจักษ์ที่ครูได้รับรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสัมพันธ์เขาเจจอก (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารโรงเรียนท่าใหม่ พูลสวัสดิราษฎร์นุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าการมีส่วนร่วมของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารโรงเรียนท่าใหม่ พูลสวัสดิราษฎร์นุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารยึดหลักการบริหารและเทคนิคการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับ บุญมี คำทอง (2559 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องบทบาทหน้าที่การกำกับและส่งเสริมกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในการกำกับและส่งเสริมกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกันจะต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ได้ทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ครูมีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ครูทุกคนที่มีวุฒิการศึกษา ถือว่าเป็นผู้ทำงานในสถานศึกษา ล้วนมีการทำงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเข้ามามีส่วนร่วม ช่วยเหลือในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ดังที่ อนุสรณ์ สองเมือง (2549 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการมีส่วนร่วมเพื่อจัดการศึกษา ในการจัดการศึกษาเป็นผู้สะท้อนถึงความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ พิกรี แก้วนวล (2560 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ไม่แตกต่างกัน

3. ครูมีประสบการณ์ในการทำงานมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูทุกคนที่ทำงานในสถานศึกษามีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยนั้น มีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา ได้ทำหน้าที่ตามบทบาทที่กำหนดได้ครบถ้วนอีกด้วย สอดคล้องกับ อีระ ฤกษ์เจริญ (2553 : 12) กล่าวว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารและจัดการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษามีมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสอดคล้องกับอัจฉรา จงดี (2560 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรีระยอง และตราด พบว่า ครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจส่งผลทำให้เกิดคุณภาพมาตรฐานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่ว ถึงยกระดับคุณภาพสู่มาตรฐานมุ่งให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรและสอดคล้องกับ โกเมท ล้อมจันทร์ศิลป์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเครือข่ายโรงเรียนที่ 68 สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพฯ พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารงานวิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญเรื่อง การประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ และควรให้ครูมีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย

1.2 การบริหารงานงบประมาณ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีส่วนร่วมมากขึ้นในการ เสนอ ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับบริหารการเงินของสถานศึกษา

1.3 การบริหารงานบุคคล คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีส่วนร่วมในการออกระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องการงานบุคคลควรมีส่วนร่วมมากขึ้นในการ เสนอ ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับบริหารการงานบุคคลของสถานศึกษา

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป คณะกรรมการสถานศึกษาควรเข้าร่วมการพิจารณาเห็นชอบ แผนงานและโครงการของสถานศึกษาในทุก ๆ ครั้งเมื่อสถานศึกษาพิจารณาแผนงานและโครงการของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- โกเมท ล้อมจันทร์ศิลป์. (2555). *ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเครือข่ายโรงเรียนที่ 68 สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เชชม มหิงสาเดช. (2562). *การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากระบี่*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชินญารัตน์ อรรถนิมาตร. (2559). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2*. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- บุญมี คำทอง. (2559). *บทบาทหน้าที่การกำกับและส่งเสริมกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอผาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พุมรินทร์ ไผชู. (2557). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พิกรี แก้วนวล. (2560). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- มนตรี ฝ่ายเดช. (2556). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาใน
อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- มานพ แสงงาม. (2557). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีประทุม.
- วรวิทย์ ต๊ะคำวรรณ. (2558). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1*. วิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สัมพันธ์ เชื้อจ้อหอ. (2559). *การมีส่วนร่วมของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหาร
โรงเรียนท่าใหม่ พุทธสวัสดิราษฎร์นุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุขตา แดงสุวรรณ. (2558). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา
ในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุพัตร์ นิ่มนวล. (2559). *การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุรศักดิ์ อมรัตน์ศักดิ์ และคณะ. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์
ส่งเสริมวิชาการ.
- เสรี ตั้งเจริญ. (2558). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารงานงบประมาณ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัด
การศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อดิศักดิ์ หรณมาน. (2560). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความ
คิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พัทลุงเขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- อนุสรณ์ สองเมือง. (2549). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในอำเภอควนกาหลง จังหวัดสตูล*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- อัจฉรา จงดี. (2560). *การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Likert, Rensis.(1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill Book Company.

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักร
เซเวนธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ
การส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

**Competencies of 21st Century School Administrators in the Seventh-Day
Adventist Church Foundation Network of Thailand, Under the Office
of the Private Education Commission, Wattana District, Bangkok**

ทิพวัลย์ อ้ายปิ่น และ รัตนา กาญจนพันธุ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Tippawan Aipan and Ratana Kanjanaphan

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: tippwana9@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเวนธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในเครือข่ายมูลนิธิ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย เปิดตารางของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมี ค่าความเชื่อมั่น 0.969 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ วิเคราะห์ค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความ แตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิ คริสตจักรเซเวนธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเวนธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเวนธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

* วันที่รับบทความ: 2 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 25 มีนาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 28 มีนาคม 2564

Received: March 2, 2021; Revised: March 25, 2021; Accepted: March 28, 2021

กัน ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheff'e)

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่า 15 ปีขึ้นไป

3.2 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปีมีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหาร; ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21; มุลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย

Abstracts

This research aimed to study and compare teachers' opinions on the Competencies of 21st Century School Administrators in the Seventh-Day Adventist Church Foundation Network of Thailand, Under the Office of the Private Education Commission, Wattana district, Bangkok Classified by educational background and work experience The samples were teachers in the Foundation's network, using a simple, open-table sampling method, the sample size was 140 people, the questionnaire tool had the confidence value of 0.969. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The t-test and one-way ANOVA were analyzed. When the differences were found, they were tested individually by the Scheffe method. The results showed that 1) the teachers had opinions. Overall, it was at the high level and the middle level was the achievement-oriented And self-development 2) teachers with different educational background Have an opinion Overall, there was no difference. 3) Teachers with different work experience. Have an opinion The overall picture is no different. On achievement and self-development The difference was statistically significant at the .05 level, therefore comparing the pairs by the Seheff'e method 3.1). On achievement-oriented, teachers with less than 12 and 15 years of work experience were compared. There were different opinions, with teachers with less than 12 years of work experience, with a higher average opinion of 15 years or more. Opinions were different, with teachers with under 12 years of work experience having the highest average opinion.

Keywords: Administrators' competencies; 21st Century School Administrators; Seventh Day Adventist Church Foundation of Thailand

บทนำ

สถานศึกษานับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศเพื่อความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งในยุคของการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องมีสมรรถนะแห่งความเป็นมืออาชีพในการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กล่าวว่า สมรรถนะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ แรงขับเคลื่อนในตัวบุคคลทำให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ ชัยยนต์ เพาพาน (2563 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร สมรรถภาพของผู้บริหาร เป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งจะช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะก่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรลุ ชินน้ำพอง (2556 : ออนไลน์) ที่พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน มี 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ ด้านการบริการที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองต่อการแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารยังเปรียบเสมือนเสาหลักที่สำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งอย่างมาก

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในเครือข่ายมูลนิธิฯ ภาคการศึกษา 2563 จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 220 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในเครือข่ายมูลนิธิฯ ภาคการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงในสมจิตรา เรืองศรี และคณะ, 2555 : 101) แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน

2. เครื่องที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 43 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนดังนี้

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 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้ผู้อำนวยการโรงเรียน ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากครูโรงเรียนในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร โดยส่งแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 140 คน ระหว่างวันที่ 21-25 ธันวาคม 2563

3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด จำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

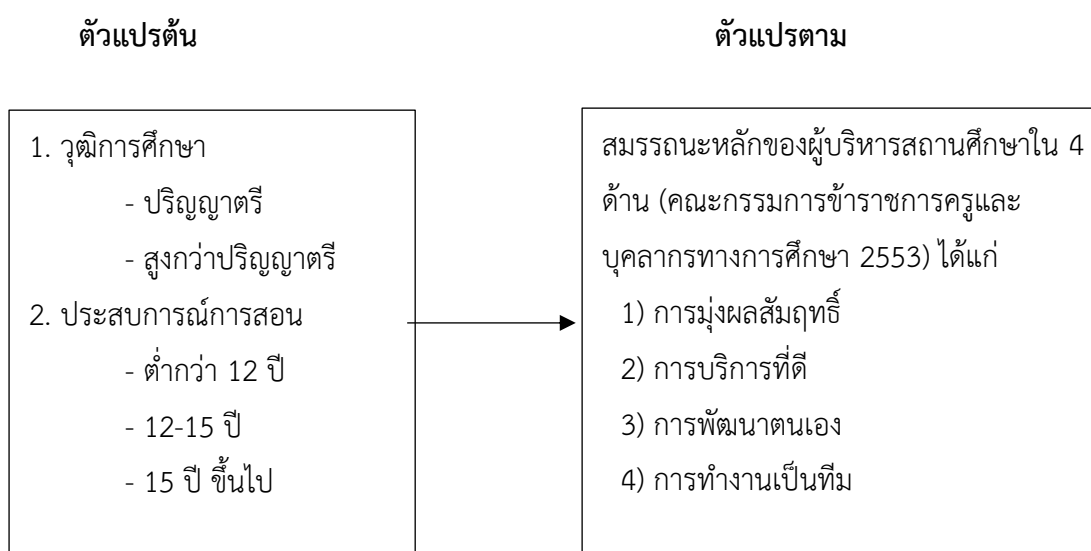
4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post Hoc Comparison)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการบริการที่ดีและอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง

2. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริการที่ดีและด้านการการทำงานเป็นทีม ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

2.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 12 ปี และ 15 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 12 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 12 ปี 12-15 ปี และ 15 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 12 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 12-15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเวนธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเวนธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานโดยภาพรวมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553 : 2) จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาและปฏิบัติการกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารงานทั่วไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559 : 176) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ งานวิจัยของ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560 : 95) ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ความสำคัญกับการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนในการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 434) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรลุ ชินน้ำพอง (2556 : ออนไลน์) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน

จังหวัดขอนแก่น มีสมรรถนะโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ หอเจริญ (2559 : 84) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริการที่ดี พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเกิดความประทับใจของผู้มาขอรับบริการ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 11) กล่าวว่า การบริการที่ดี คือ ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานที่เกี่ยวข้องที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้ การบริการที่ดีจึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นประชาชนผู้มาติดต่อ ข้าราชการทั้งในสังกัดหรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ เป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการ และจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559 : 101) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคินี มีราวา (2560 : ออนไลน์) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับครูและเห็นความสำคัญว่าการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพจำเป็นต้องเปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537: 37) ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีดังนี้ 1) มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ 2) แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง 3) ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ 4) ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงสร้างของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง 5) ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่น ๆ 6) เข้าร่วมประชุมสัมมนา 7) เป็นผู้นำอภิปรายและการบรรยายในบางโอกาส 8) เป็นสมาชิก

องค์การทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ 9) หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศเป็นครั้งคราว 10) ศึกษาเพิ่มเติมบางวิชาในสถานศึกษา 11) คบหาสมาคมกับผู้ที่มีความรู้ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราทัด หัตถนิ (2562 : 92) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริการที่ดี

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และ เสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนครูในการปฏิบัติงานร่วมกันดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 142) กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับกรม วิทยาลัย และบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการพัฒนาโรงเรียนและปัจจุบันโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจน คือ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน การบริหารและการตัดสินใจโดยคณะบุคคลเพื่อให้การบริหารจัดการและการตัดสินใจมีความถูกต้องและก่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการมากที่สุด สอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ โหมราช (2556 : ออนไลน์) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559 : 177) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ไปในแนวทางที่สถานศึกษาได้ตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากนี้ยังมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จึงทำให้ครูที่มีการ

ศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาราพัต หัตถนิ (2562 : 93) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน ส่วน ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเสริมแรงโดยการให้กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่อเนื่องกว่าเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาตนเอง จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ ขจรบุญ (2562 : 38) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน รับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัมีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเกิดความประทับใจของผู้มาขอรับบริการและตระหนักว่าครูเป็นกลไกสำคัญที่สุดที่จะต้องพัฒนาบุคลิกภาพและทัศนคติที่ดี จึงมอบหมายให้ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีร่วมกำหนดแนวทางในการให้บริการเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการมากกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงทำให้ครูที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันในการบริการที่ดี แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการบริหารงานโดยภาพรวมผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีความเชื่อมั่นในการทำงานของทั้งครูที่มีประสบการณ์ทำงานและครูใหม่จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพัชร หินแก้ว (2555 : 31) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปี และ 15 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเน้นสร้างความตระหนักกับครูที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ นภารัตน์ หอเจริญ (2559 : 33-34) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ คือ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ มีเทคนิคที่เชื่อถือได้ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งยังเน้นย้ำสร้างความเข้าใจให้ครูช่วยดูแลทรัพยากรและทรัพย์สินของสถานศึกษาเหมือนของตนเอง จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพัชร หินแก้ว (2555 : 93) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 12 ปี 12-15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 12 ปีมีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 12-15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการมุ่งเน้นเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจึงทำให้มีการในแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับครูที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่นอกจากนี้ยังเห็นความสำคัญว่าการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพจำเป็นต้องเปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังที่ สมควร เสือเทศ (2554 : ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นหัวใจของการพัฒนาทั้งปวง ซึ่งจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อจะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นแล้วจะส่งผลสำเร็จต่อชีวิตและการงาน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลรัตน์ ศรีสำอางค์ (2558 : ออนไลน์) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตาม

ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากผลการวิจัยครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการประเมินนิเทศและติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีรูปแบบการประเมินนิเทศและติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จัดให้ครูมีการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อเป็นแนวทางให้ครูได้นำผลการประเมินไปพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและต่อสถานศึกษา

2. ด้านการพัฒนาตนเอง จากผลการวิเคราะห์ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีที่ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา เช่น โปรแกรมต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ควรจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้ระบบการบริหารแนวใหม่ และจัดโครงการฝึกอบรมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และเขตพื้นที่อื่น ๆ

2. ควรศึกษารูปแบบและปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครและในเขตพื้นที่อื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กมลพัชร หินแก้ว. (2555). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ข). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2559). เรื่องนำรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2563. แหล่งที่มา: <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>
- จิรนนท์ ขจรบุญ. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2563). *ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21*. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: http://www.conference.ksu.ac.th/file/20160809_2488101126.pdf
- นภารัตน์ หาเจริญ. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <https://so02.tcithaijo.org/index.php/EDGKKUJ/article/view/50807/42042>
- ปาริฉัตร ข่อจิต. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ภคินี มีราวา. (2560). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/348.ru>
- วิมลรัตน์ ศรีสำอางค์. (2558). สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/npuj/article/view/43899/36311>
- สมควร เสือเทศ. (2554). การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <http://cms.dru.ac.th/jspui/handle/123456789/723>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2537). *นโยบายการพัฒนาข้าราชการครู*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์อักษร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.(2553). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/25531130-khuumuuekaarkamhndsmrrthnaainraachkaarphleruuen-khuumuuesmrrthnahlak-isbn-9786165480734.pdf>
- สมจิตรา เรืองศรีและคณะ. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- อัจฉรา พยัคฆ์เกษม. (2559). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- อาราพัต หัตถนิ. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือ
ดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2

**Opinions of Directors and Teachers Concerning the Students in the
Digital Age at Institute Educational Service Area 2 Roi Et**

มาลินี ศรีวงศ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Malinee Sriwong

Ramkhamhaeng University, Thailand

E-Mail: Bonjour3356@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน ในอำเภออาจสามารถ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 58 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารและครู 539 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน ในอำเภออาจสามารถ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวนผู้บริหารและครู 229 คน ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 226 คน คิดเป็นร้อยละ 98.68 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .813 สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison method)

* วันที่รับบทความ: 21 กุมภาพันธ์ 2564; วันที่แก้ไขบทความ 25 มีนาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 28 มีนาคม 2564

Received: February 21, 2021; Revised: March 25, 2021; Accepted: March 28, 2021

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือดูแลนักเรียน ภาพรวมเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการส่งต่อ ($\bar{X}=4.04$) รองลงมา คือ และด้านการรู้จักนักเรียน และการคัดกรอง ($\bar{X}=4.03$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหา ($\bar{X}=4.01$)

2. ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนมากกว่าครูในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่าง

คำสำคัญ : ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู; งานบริหารงานช่วยเหลือดูแลนักเรียน; ยุคดิจิทัล

Abstracts

This survey research aimed to study and compare about opinions of directors and teachers concerning the students in the digital age at institute Educational Service Area 2 Roi Et. These objectives of conducting research were position and working experience. The population for this research are directors and teachers at the school in Atsamat District Educational Service Area 2 Roi-Et. There are 58 school, there are 539 directors and teacher at the school in Atsamat District Educational Service Area 2 school year 2020 (2563). There are 229 directors and teacher by the table of Taro Yamane.

The reliability level is 95 percent and by the purposive Sampling at schools in Srabut group are 13 school and got back 226 questionnaires were 98.68 percent. Tool for this research was the Rating Scale questionnaires 5 levels. The content validity and IOC from 5 experts between 0.60-1.00 and the reliability by Conbach's Alpha Coefficient was. 813. Statistics for this research was Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation, t-test and One-way ANd another when find the difference will compared scheffe's post hoc comparison method. these results were discovered

1. Opinions of directors and teachers concerning the students in the digital age at Institute Educational Service Area 2 Roi Et overall and detail was a high level

2. Directors and teachers who have the position different have opinions to develop concerning the students in the digital age At Institute Educational Service Area 2 Roi Et overall and detail was statistically significant at 0.5 level that the director have opinions about develop concerning the students in the digital age was higher than teachers.

Keywords: Opinions of Directors and Teachers; Concerning the Students; Digital Era

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดให้มี ระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารครูอาจารย์และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาโดยการดำเนินงานจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผล พัฒนา ปรับปรุง ช่วยกันคิดช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ การจัดการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ คือ เก่ง ดี มีสุข สถานศึกษาจึงต้องจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้เรียนโดยการบ่มเพาะ กล่อมเกลา ปลูกฝัง ปลูกจิตสำนึก ให้ผู้เรียนเกิดความคิดตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคมชุมชน และสิ่งแวดล้อม มีทักษะชีวิตที่ดี เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2552 : ออนไลน์)

ในปัจจุบันการศึกษานับเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีความงอกงามก้าวหน้าทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์สังคมวัฒนธรรม และสติปัญญาโรงเรียนหรือสถานศึกษาจึง มีส่วนร่วมในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลช่วยเหลืออบรมสั่งสอน ฝึกฝน จัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อให้นักเรียนได้เจริญเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบสามารถดำเนินชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 คือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีสุข ดังนั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาจึงต้องหาวิธีจัดการกระบวนการทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาให้นักเรียนทุกด้าน นอกจากการจัด หลักสูตรพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถแล้วการป้องกันและการช่วยเหลือแก้ไขต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง การพัฒนาในสภาพของสังคมยุคการสื่อสารไร้พรมแดนเราต้องยอมรับว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากในการดำเนินชีวิต การสื่อสารเทคโนโลยีต่างๆซึ่งนอกจาก จะส่งผลทางความเจริญรุ่งเรืองแล้วยังมีผลกระทบก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการแข่งขันกันในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งปัญหาเสพติดที่รุนแรง ปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียดความทุกข์ความวิตกกังวลมีการปรับตัวไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของทุกคนที่เกี่ยวข้อง (ปิยะนุช เสถา, 2560 : 8-9) โรงเรียนเป็นสถานที่ให้การศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เติบโตอย่างมีคุณภาพรอบด้าน และพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี ซึ่งนักเรียนบางส่วนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ดังนั้น โรงเรียนจึงมีระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีความเข้มแข็ง ลดความเสี่ยงขจัดภัยและอุปสรรคอันจะ ให้กับนักเรียน และช่วยเหลือส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ เพื่อให้นักเรียนมีการ พัฒนาทางด้านต่างๆทั้งต่อตัวเองและขยายผลการพัฒนาไปสู่เพื่อน

นักเรียนในโรงเรียน โดยทางโรงเรียนมีการจัดครูหรือ บุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมนักเรียน ทั้งที่เป็นครูแนะแนว ครูประจำชั้น และครูประจำวิชาช่วยกันแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายความรับผิดชอบผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการสำรวจข้อมูล ผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการคัดกรองและ จำแนกเป็นกลุ่มตาม สภาพของนักเรียน จัดกิจกรรมป้องกัน แก้ไข และพัฒนาผู้เรียนตามสภาพอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลการป้องกัน แก้ไข และพัฒนาผู้เรียนการประสานและการส่งต่อ การแก้ไข และพัฒนาผู้เรียนกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และทางโรงเรียน การสอดส่องดูความพฤติกรรมของนักเรียนอย่างต่อเนื่องทั้งมีการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อจัดระบบรวบรวมข้อมูลนักเรียน วิเคราะห์ วินิจฉัย การจำแนก คัดกรองและ การกำหนดมาตรการวิธีการป้องกัน ช่วยเหลือส่งเสริมตามลักษณะพฤติกรรม จัด บรรยากาศสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและแนวทางการปฏิบัติต่อ นักเรียนที่เสริมสร้างความไว้วางใจ ความอบอุ่น ปลอดภัย จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครู นักเรียนและผู้ปกครองในลักษณะ “ศิษย์-ครู-ผู้ปกครอง” และการ เยี่ยมบ้านนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552 : 5-7)

เมื่อนักเรียนเข้ามาศึกษาเรียนรู้ในระบบของสถานศึกษา การดูแลป้องกันช่วยเหลือและสนับสนุนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการที่จะแก้ปัญหาของนักเรียนให้รอดพ้นภัยและอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดกับการเรียนรู้ของนักเรียนได้ (สุภัทสร สุริยะ, 2562 : 3) โรงเรียนต้องวางแผนการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ชัดเจนเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนการป้องกันและการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน เป็นต้นว่า ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาครอบครัว

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการช่วยพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนก็คือ การพัฒนาการรู้ดิจิทัลคือกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะเฉพาะที่มีความจำเป็นสำหรับการรู้ดิจิทัลจะแตกต่างจากคนหนึ่งถึงอีกคนหนึ่งโดยขึ้นอยู่กับความต้องการและสถานการณ์ของผู้เรียน ซึ่งอาจครอบคลุมตั้งแต่การรับรู้ขั้นพื้นฐานและการฝึกอบรมสู่การประยุกต์ใช้งานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนยิ่งขึ้น นอกจากนี้การรู้ดิจิทัลกินความหมายมากกว่าแค่การรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี แต่มันยังครอบคลุมถึงประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม สังคม และการสะท้อน (Reflection) ซึ่งฝังอยู่ในการทำงาน การเรียนรู้ การพักผ่อน และชีวิตประจำวัน (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2558 : ออนไลน์)

จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว การทำงานหลายอย่างต้องอาศัยการทำงานทั้งแบบออฟไลน์และออนไลน์ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารและครูสามารถนำผลที่ได้รับจากการศึกษาเป็นข้อมูลทาง

เทคโนโลยีใช้เพื่อการดูแลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ให้มากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้แก่ ด้านรู้จักนักเรียนและการคัดกรอง ด้านการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนในเขตอำเภออาจสามารถ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 58 โรงเรียน มีจำนวน 539 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในอำเภออาจสามารถ กลุ่มสระบุรี ปีการศึกษา 2563 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 13 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, Taro 1973 อ้างอิงในศิริพงษ์ พงษ์พันธ์ุ. 2553 : 203) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 229 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 226 คน คิดเป็นร้อยละ 98.68

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้ ประเภทข้อมูลเชิงปริมาณลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้ว ประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยใช้ระบบหลักเกณฑ์และวิธีการช่วยเหลือดูแลและดูแลนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เจาจะโรงเรียนในเขตอำเภออาจสามารถ กลุ่มโรงเรียนสระบุรี ทั้ง 13 โรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

3.2 จัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 229 ชุด ไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เจาจะโรงเรียนในเขตอำเภออาจสามารถ กลุ่มโรงเรียนสระบุรี ทั้ง 13 โรงเรียนที่ทำการวิจัย

3.3 ติดตาม และรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 229 ชุด จากสถานศึกษาด้วยตนเอง แต่ได้กลับมาเพียง 226 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.68

3.4 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่ง ครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 226 ชุด

4.2 นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลสถานะเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งการทำงาน

และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ภาพรวมของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.4 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงาน

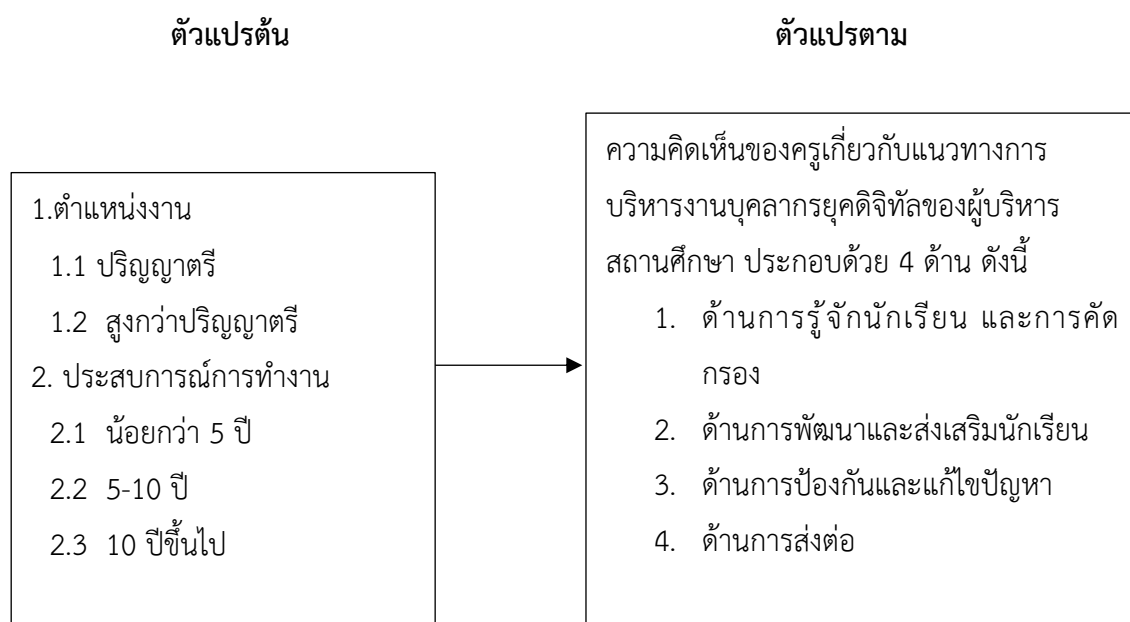
ช่วยเหลือดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และการแปลผล 5 ระดับ

4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยค่าที (t-test)

4.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยค่า (One - way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 ทั้งด้านการรู้จักนักเรียน และการคัดกรอง ด้านการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อ้างถึงใน เสริมฤทธิ์ หวายฤทธิ์, 2552) จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ตาราง 3 แสดงจำนวนร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	38	16.80
ครู	188	83.20
รวม	226	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	57	22.25
5-10 ปี	67	29.60
10 ปีขึ้นไป	102	45.15
รวม	226	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20 เป็นผู้บริหาร จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 45.15 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5-10 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25 ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

งานบริหารงานช่วยเหลือและดูแล นักเรียนในยุคดิจิทัล		ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	ด้านการรู้จักนักเรียน และการคัดกรอง	4.03	.62	มาก
2.	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน	4.01	.62	มาก
3.	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	3.98	.72	มาก
4.	ด้านการส่งต่อ	4.04	.65	มาก
	รวม	4.01	.60	มาก

จากตาราง 2 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการส่งต่อ ($\bar{X} = 4.04$)

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวม และรายด้าน ดังนี้

งานบริหารงานช่วยเหลือและดูแล นักเรียนในยุคดิจิทัล		ตำแหน่ง				T	p
		ผู้บริหาร		ครู			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ด้านการรู้จักนักเรียน และการคัดกรอง ด้านการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน	4.46	.25	3.94	.63	8.461	.000*
2	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อ	4.39	.31	3.93	.63	6.764	.000*
3		4.45	.28	3.89	.75	7.679	.000*
4		4.40	.35	3.97	.67	5.655	.000*
รวม		4.42	.23	3.93	.62	6.044	.000*

* p < .05

จากตาราง 3 พบว่าผู้บริหารและครูที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุค อยู่ในระดับสูงกว่าครูทุกด้าน

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือดูแลนักเรียน ภาพรวมเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการส่งต่อ ($\bar{X}=4.04$) รองลงมา คือ และด้านการรู้จักนักเรียน และการคัดกรอง ($\bar{X}=4.03$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ($\bar{X}=4.01$)

2. ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใน 4 ด้านประกอบด้วย ด้านการรู้จักนักเรียน การคัดกรอง ด้านการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุค อยู่ในระดับสูงกว่าครูทุกด้าน

3. ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง ส่วนรายด้านนั้นเมื่อทำการเปรียบเทียบเทียบแล้ว พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนและการคัดกรอง, ด้านการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียนและด้านส่งต่อ ไม่พบความแตกต่าง ยกเว้นด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison method) ไม่พบความแตกต่างกันเช่นกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือ ครูต่างให้ความสำคัญกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนักเรียนทุกคนทุกด้านอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ลูกศิษย์ทุกคนได้เป็นคนดีในสังคมต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 9-13) ได้กล่าวว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายโดยมีผู้บริหารเป็นผู้ให้ความสนับสนุนและเป็นผู้ขับเคลื่อนและทั้งยังเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมีครูเป็นที่ปรึกษาหลัก จึงต้องมีวิธีการและเครื่องมือที่มีคุณภาพได้

มาตรฐาน และสอดคล้องกับ ทรงศักดิ์ คำภักดี (2553 : 3) ได้ศึกษา สภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งเป็นการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมและมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียน และการคัดกรอง พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กำหนดให้สำรวจโรงเรียนข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของนักเรียนจากนักเรียน ผู้เกี่ยวข้อง แบบบันทึกการตรวจสอบสุขภาพของนักเรียน ครูต้องปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และครูต้องบันทึกข้อมูลลงในระบบสารสนเทศได้อย่างถูกต้องเป็นปัจจุบันข้อมูลเพียงพอที่จะใช้ประโยชน์ในการรู้จักนักเรียนแต่ละคน และครู ใช้แบบประเมินพฤติกรรม (SDQ) ออนไลน์ตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อประเมินพฤติกรรมนักเรียนของท่าน ทำให้รู้จักและเข้าใจนักเรียนแต่ละคน และลดการใช้เอกสารกระดาษ และสอดคล้องกับ ปรมาภรณ์ สนิธิ (2560 : 7) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนมีการประชุมวางแผนสร้างเครื่องมือในการคัดกรองนักเรียนให้เป็นรูปแบบเดียวกันทั้งโรงเรียน มีการจัดอบรมให้ความรู้ในการคัดกรองให้กับครู นักเรียน และผู้ปกครอง ทราบแนวทางในการดำเนินการคัดกรองนักเรียน มีการติดตามผลงานให้ชัดเจนและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาหรือกำหนดเป้าหมายในการทำงานและสอดคล้องกับ

1.2 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานการบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้ประชุมครูและสร้างเครื่องมือ เพื่อประโยชน์ด้านแนะแนวการศึกษาต่อสามารถใช้แบบสำรวจความสามารถพิเศษ 10 แฉก ในการประเมินความสามารถของนักเรียน ผ่านระบบออนไลน์ได้เพื่อความสะดวกในการรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผล และ หากผู้บริหาร ครู มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองในกิจกรรมประชุมผู้ปกครองในโรงเรียนและชั้นเรียน จะทำให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมมากขึ้นในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากขึ้น และครูต้องรวบรวมข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับครอบครัว อาชีพและรายได้ของผู้ปกครอง ค่าใช้จ่ายที่นักเรียนได้รับแต่ละวัน ฯลฯ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ และสอดคล้องกับของเบญจวรรณ เจนเขตกิจ (2559 : 87) ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการดำเนินงานช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต

จตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมนักเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จึงสรุปได้ว่า มีการจัดกิจกรรม โฮมรูมอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมซ่อมเสริมของครู หากได้รับความร่วมมือจากนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ จะทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น เช่น เกรดเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้น พฤติกรรมเสียน้อยลง เป็นต้น และผู้ปกครองต้องให้ความร่วมมือกับครูในการแจ้งข้อมูล การขอข้อมูล การร่วมกันปรึกษาและลงมือช่วยเหลือนักเรียนผ่านทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ โทรศัพท์หรือ การปรึกษาโดยการเยี่ยมบ้าน เพื่อป้องกันและแก้ไข้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และโรงเรียนจำเป็นต้องมีการจัดกิจกรรมป้องกันและแก้ไข้ปัญหาให้กับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา เป็นไปอย่างทั่วถึงและ ได้รับความร่วมมือที่ดีจากครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ และสอดคล้องกับ ญปิตี วงศ์ษา (2559 : 2) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าผู้บริหารและครูจัดประชุมการวางแผนการป้องกัน แก้ไข้ปัญหานักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งจัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อให้ครูมีการติดตามผลนักเรียนในการช่วยเหลือและติดตามผลนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการส่งต่อ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ครูที่รับผิดชอบต้องทำให้นักเรียนที่ส่งต่อมีความสบายใจและยินดีที่จะรับการดูแลช่วยเหลือจากบุคคลอื่นนอกจากครูที่ปรึกษา และครูต้องทำบันทึกการส่งต่อโดยมีการสรุปข้อมูลนักเรียนวิธี การช่วยเหลือและผลที่เกิดขึ้นในการช่วยเหลือที่ผ่านมาอย่างครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และหากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี ในการติดตามผลและให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งต่อ จะส่งผลทำให้นักเรียนที่ได้รับการช่วยเหลือมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับ อภิสิทธิ์ รอดบำเรอ (2556 : 2) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการส่งต่อโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือการให้ความช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มที่มีปัญหาเป็นรายกรณีของครูที่ปรึกษา ด้วยการวางระบบ และประสานงานการดำเนินงานกับหน่วยงานด้านสาธารณสุขและเครือข่ายอื่น และการติดต่อ ประสานงานดำเนินงานกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการช่วยเหลือ จึงมีลำดับขั้นตอนการดำเนินงานด้านการส่งต่อนักเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ แนวคิดของโลเคิร์ท (อ้างถึงใน

เพ็ญศรี นิตยา, 2552 : 56) อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับ ความคาดหวัง ความเชื่อมั่นและไว้วางใจที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อกัน การแสดงพฤติกรรมสนับสนุนและให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน รวมถึงให้ความสนใจหรือคำแนะนำที่ดีเมื่อประสบปัญหา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาน จินตนากุล (2555 : 98-99) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารและครูที่มีการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พรศักดิ์ ผกากรอง (2562 : 67-68) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวม พบว่าอายุราชการน้อยกว่า 5 ปีและ 5 ปี - 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะครูมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลตามระดับความสามารถของนักเรียน ครูมีการดำเนินการประเมินผลการจัดกิจกรรมและทำรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาเป็นระยะ

ข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อการพัฒนางานบริหารงานช่วยเหลือดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารและครูควรใช้แบบประเมินพฤติกรรมอย่างเหมาะสมกับนักเรียนเป็นรายบุคคลและมีการรายงานต่อหัวหน้าผู้บังคับบัญชาในรายงานทราบปัญหาเบื้องต้นเกี่ยวกับนักเรียนที่อาจเกิดจากด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ ด้านความสามารถ ด้านยาเสพติด ด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมทางเพศ
2. ผู้บริหารและครูที่ปรึกษามีการประชุมร่วมกันเพื่อคัดกรองนักเรียนที่มีพฤติกรรมอาจส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้จึงควรให้ความสำคัญด้านการคัดกรองนักเรียนเพื่อป้องกันการปกป้องช่วยเหลือและการแก้ไขนักเรียนต่อไป
3. ครูจะต้องมีความเข้าใจปัญหาของนักเรียนและสามารถแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมและควรให้การสนับสนุนยกย่องชมเชยนักเรียนที่ประกอบคุณงามความดีของนักเรียนเสมอ

4. ผู้บริหารและครูสร้างความอบอุ่นกับการยอมรับนักเรียนที่ได้รับการส่งต่อกลับมาเรียนได้ตามปกติ และควรจัดทำบันทึกการรายงานความก้าวหน้าในการช่วยเหลือนักเรียนที่ถูกส่งต่อภายนอกทุกกรณีพร้อม รายงานให้ผู้ปกครองทราบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษานวัตกรรมเกี่ยวกับระบบช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล เพื่อนำปัจจัยเหล่านั้นมาปรับปรุงระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณปิติ วงศ์ษา. (2559). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1510845975_5814470621.pdf
- ทรงศักดิ์ คำภักดี. (2556). *สภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เบญจวรรณ เจนเขตกิจ. (2559). *ความคิดเห็นของครูต่อการดำเนินงานช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรมาภรณ์ สนิธิ. (2560). *แนวทางการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประสาน จินตนากุล. (2555). *สภาพและปัญหาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ปิยะนุช เสถา. (2560). *การพัฒนาศักยภาพครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พรศักดิ์ ผกากรอง. (2562). *การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เพ็ญศรี นิตยา. (2552). *สภาพและปัญหาการดำเนิน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เสริมฤทธิ์ หวายฤทธิ์. (2552). *สภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). ยุค Digital 4.0 เมื่อโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <http://www.ops.moe.go.th/ops2017/สารแนรู้/2876-ยุค-digital-4-0-เมื่อโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี-25-ก-ย-2561>
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (2558). *การรู้ดิจิทัล (Digital literacy)*. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/142-knowledges/2632>
- สุภัทสร สุริยะ. (2562). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ศิริพงศ์ พงธิพันธุ์. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ฮาซันพริ้นติ้ง.
- อภิสิทธิ์ รอดบำเรอ. (2556). *รูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. ดุษฎีนิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน
สหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

**The 21st century essential skills of director and deputy directors
according to Benjaburaha consortiums teachers under
the secondary education service area office 2**

วนิชวรรณ รัตนจารุพทักษ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Wanitschawann Ratthanajaruphithak

Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail : Wanitsaey @gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของโคเฮนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 241 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบประมาณค่าจำนวน 40 ข้อ มีค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา เท่ากับ .994 สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลวิจัยพบว่า 1) ทัศนคติของครูต่อทักษะศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่วุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อทักษะศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 3) ครูที่ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อทักษะศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านทางเทคโนโลยีและดิจิทัล และด้านการสื่อสาร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่พบความต่าง จึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลวิจัยพบว่าต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมและรายด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ต่างกัน 1 คู่ คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความต่าง

* วันที่รับบทความ: 23 กุมภาพันธ์ 2564; วันที่แก้ไขบทความ 28 มีนาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 30 มีนาคม 2564

Received: February 23, 2021; Revised: March 28, 2021; Accepted: March 30, 2021

คำสำคัญ : ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21; ผู้บริหารสถานศึกษา; ครู; สหวิทยาเขตเบญจบุรพา

Abstracts

The purposes of this research is to study and compare the opinion of teachers about the essential skill for 21st century of the academic administrators of Benjaburabha consortiums under the secondary education service area office 2, classified by education background and teaching experiences which determine the sample size by using Cohen's table (1988) to select the simple random sampling, 241 teachers.

The research instruments which is used for data collection were the 5 point scale questionnaire consisted of 40 questions. The content validity was about 0.60 - 1.00 and the reliability coefficient of Cronbach's Alpha coefficient was 0.994. Statistics which used for data analysis were mean, frequency, percentage, standard deviation, T-test for independent sample and one way analysis of variance. The level of statistic significant reached 0.5, mean comparison in pair using Scheffe's method of multiple comparison tests is applied.

The result of the research are as follows: 1) The overall teacher's opinions towards the essential 21st century skill of the academic administrator at each aspect is in the high level. 2) Teachers who are in different educational background have overall opinions toward the essential 21st century skill of the academic administrator is insignificant difference at the statistical level of 0.5. 3) Teachers who are different in teaching experience have overall opinions toward the essential 21st century skill of the academic administrator at each aspect were overall and each aspect which are teamwork skill, technology and digital skill, interpersonal skill shows significant different at the statistical level 0.5. The aspect of creativity skill is no difference. A double testing by Scheffe's method. The result shows the significant statistic result at 0.5. For overall technology and digital perspective, one unlike pair was found between a less than 5 years and over 10 years experience. No dissimilarity was found in other dimensions

Keywords: Essential 21st Century Skill; The Academic Administrator; Teacher; Benjaburabha Consortium

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว อาทิ การพัฒนาของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในวิถีชีวิตประจำวัน สภาพปัญหาการศึกษาที่ถูกสะท้อนผ่านความเสื่อมโทรมของเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนสถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้น และการแข่งขันของนานาชาติในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา ผู้บริหารที่ดีจึงควรตระหนักถึงการปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร ครู และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้ไปถึงฝั่งฝันตามที่หลักสูตรกำหนดอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทักษะการบริหารที่ดีอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอในการรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวหากแต่ทักษะที่มีเหล่านั้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับบริบทในศตวรรษที่ 21 อีกด้วย

จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ได้กล่าวถึงผลการพัฒนาการศึกษาไทยในช่วงปี 2552-2559 ซึ่งมีหลายส่วนที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป อันได้แก่ ด้านโอกาสทางการศึกษา ซึ่งแม้ว่ารัฐมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาจำนวนมาก แต่ผลที่ได้กลับสวนทาง คือประชากรที่ยังคงมีปัญหาในด้านโอกาสการเข้าเรียน และปัญหาการออกกลางคันส่งผลให้ประเทศมีแรงงานที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาอยู่เป็นจำนวนมาก ในด้านของคุณภาพการศึกษา สะท้อนผ่านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยอยู่มาก รวมไปถึงต่ำกว่าหลาย ๆ ประเทศในภูมิภาคเอเชีย ตลอดจนผลผลิตที่ได้สวนทางกับความต้องการของตลาดแรงงานจึงเกิดปัญหาการว่างงาน หรือกำลังคนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานขาดทักษะในการประกอบอาชีพจึงเป็นเรื่องยากในการยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้สูงขึ้น และสุดท้ายด้านประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ควรได้รับการปรับปรุงเป็นอันดับแรก เพราะประเทศไทยลงทุนให้การศึกษาค่อนข้างสูงในการพัฒนาการศึกษา แต่ผลที่ได้ออกมากลับไม่เป็นไปอย่างที่หวัง จึงเล็งเห็นว่าควรให้ความสำคัญกับการวางระบบใหม่เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายลงแต่การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปได้อย่างดีและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของ โลกศตวรรษที่ 21” และ เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มี คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 162)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามหลักสูตรกำหนดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน เพราะเป็นตัวกลางสำคัญในการรับนโยบายต่าง ๆ มาบริหาร วางกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ครูและผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และนำไปสู่ความสำเร็จของผู้เรียนและสถานศึกษาในที่สุด โดยการวิจัยครั้งนี้จึงได้นำทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 มาสังเคราะห์และเลือกประเด็นที่มีความถี่สูงสุด 4 ประเด็น ได้แก่ 1.ทักษะการทำงานเป็นทีม 2.ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล 3.ทักษะการสื่อสาร และ 4.ทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยทำการศึกษาจากความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะดังกล่าวมากหรือน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของยุคสมัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า และโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า จำนวนครู 641คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จาก จำนวนทั้งสิ้น 241 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Cohen and Morrison (2011 : 147 อ้างถึงใน นครเดชพันธุ์, 2557 : 225-234) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของโรงเรียน

2. เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดย **ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบทดสอบสอบถามทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย ภูมิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน **ตอนที่ 2** ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มี 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร และทักษะความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert จำนวน 40 ข้อ ทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา เท่ากับ .994

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการขอหนังสือขออนุญาตในการแจกแบบสอบถามจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัวยรามคำแหง วิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 5 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในการแจกแบบสอบถามและเก็บคืน 3. ทำการเก็บแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดจำนวน 241 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

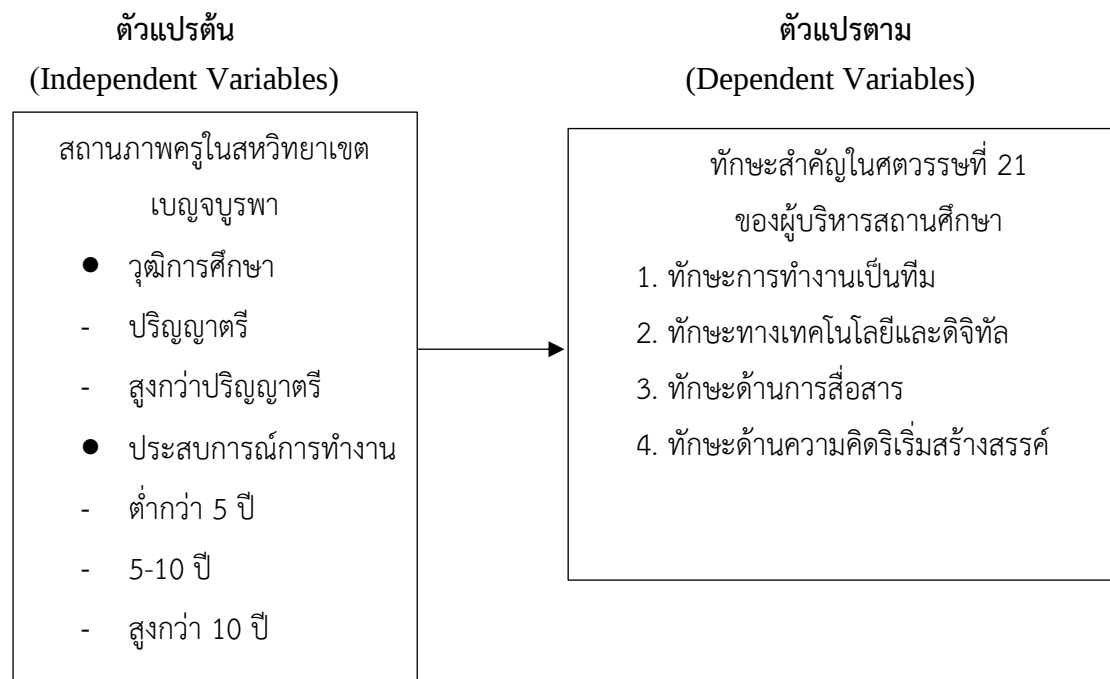
1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อประมวลข้อมูลในตอนต้นที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ คุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การหาค่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เมื่อเปรียบเทียบวุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) แต่ถ้าเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. ในด้านภาพรวมและรายด้าน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21		ความคิดเห็นของข้าราชการครู			
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1	ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.66	.36	มาก	1
2	ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล	3.62	.42	มาก	4
3	ทักษะการสื่อสาร	3.62	.35	มาก	3
4	ทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.65	.40	มาก	2
รวม		3.64	0.32	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาทักษะความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 3.62$) และ ทักษะการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.62$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดัง ตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21		วุฒิการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1	ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.67	.38	3.64	.31	.519	.604
2	ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล	3.61	.48	3.64	.29	-.555	.580
3	ทักษะการสื่อสาร						
4	ทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.63	.37	3.61	.31	.333	.740
		3.63	.44	3.68	.32	-.882	.379
	รวม	3.63	.35	3.64	.26	-.218	.827

*p < .05

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูกิตเห็นของครูที่มีต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21		ประสบการณ์การทำงาน						F	p
		น้อยกว่า5ปี		5 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1	ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.58	.44	3.70	.28	3.72	.36	3.759	.025*
2	ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล	3.54	.54	3.63	.33	3.71	.31	3.123	.046*
3	ทักษะการสื่อสาร	3.55	.44	3.68	.28	3.64	.28	3.153	.045*
4	ทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.58	.53	3.68	.30	3.70	.28	2.107	.124
รวม		3.56	.42	3.67	.25	3.69	.24	3.869	.022*

*p < .05

จากตาราง 3 พบว่า พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล และด้านทักษะการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheff's method)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ในสหวทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.54	3.63	3.71
น้อยกว่า 5 ปี	3.54			*
5 - 10 ปี	3.63			
10 ปีขึ้นไป	3.71			

*p < .05

จากตาราง 4 พบว่าผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ พบความแตกต่างกันในด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป กล่าวคือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านภาพรวม

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.56	3.67	3.69
น้อยกว่า 5 ปี	3.56			*
5 - 10 ปี	3.67			
10 ปีขึ้นไป	3.69			

*p < .05

จากตาราง 5 พบว่าผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ พบความแตกต่างกันในด้านภาพรวม 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป กล่าวคือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน ได้มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองตามแนวทาง โดยเริ่มต้นจากการประเมินสมรรถนะ การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเองจนมีสมรรถนะตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามระบบการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพิ่มขึ้น และส่งผล ต่อผู้เรียนที่

รับผิดชอบ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2551 : 34) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อนพัฒนาตนเองจากเขตพื้นที่การศึกษาและจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561 : 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าโดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ศศิตา เพลินจิต (2558 : 6) ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการอบรมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกมิติ โดยให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ จึงมีการดำเนินการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคคลในสังกัด (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 หน้า 150) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561 : 3) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งครูต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 28) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมและรายด้านทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง กล่าวคือ ครูที่มีประสบการณ์มากกว่ามีความคิดเห็นต่อ ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าในภาพรวมและด้านทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล ทั้งนี้เพราะความแตกต่างของคนแต่ละเจนเนอเรชั่นเป็นผลพวงมาจากประสบการณ์ในแต่ละช่วงวัย การเจริญเติบโต มุมมองการทำงานที่แตกต่างกัน มนัสวี ศิรินนท์ และ พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม (2562 : 15-22) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรศักดิ์ สารสมักร และคณะ (2563 : 348-358) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่

ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ รชฏ ทนวัฒนา (2560 : ออนไลน์) ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตปิงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

1. ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการใช้สื่ออุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและดิจิทัล อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และเปิดรับต่อการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทักษะการบริหาร
2. ด้านทักษะการสื่อสาร ควรให้ความสำคัญกับการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา และหมั่นเสริมแรงบวกด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการ วิเคราะห์นโยบาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขตของงานให้มีความชัดเจน ตลอดจนศึกษาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อมาปรับใช้ในการบริหารการศึกษา
4. ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ทุกคนเต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในวิจัยเชิงคุณภาพ หรือเปลี่ยนตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ในการวิจัยครั้งขั้ยบักลุ่มตัวอย่างเป็นระดับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในเชิงลึกและมีความหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
ธีรศักดิ์ สารสมักร และคณะ. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0*
สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- นคร เดชพันธุ์. (2557). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*. 4 (3), 225-234.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มนัสวี ศรีนนท์ และ พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม. (2562). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย. *วารสารพุทธมคัศ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวอุทวิสิทาราม*. 4 (1), 15-22.
- รชฏ ทนวัฒนา. (2560). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 29 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: [http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/\[1\]\[080218103446\].pdf](http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/[1][080218103446].pdf).
- ศรสวรรค์ บุญณกรชัย. (2561). *ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศศิตา เพลิณจิต. (2558). *ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). *โครงการพัฒนาสมรรถนะของครูตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- Cohen, L., Minnion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. (7th ed.). New York: Routledge

ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
ของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

**Satisfaction of Parents Towards Early Childhood Education Management
of Private Schools in Thonburi District Office Bangkok**

นิชนันท์ ชุมพล

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Nichanan Choomon

Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail : Nichanan.tsli@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพและระดับชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปกครองจากโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 การวิจัยครั้งนี้เป็นการเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์หาค่า IOC มีค่าตั้งแต่ .60 – 1.00 กลุ่มประชากรจำนวน 357 คน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผู้ปกครองมีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือผู้ปกครองอาชีพค้าขายมีความพึงพอใจมากกว่าอาชีพอื่นๆ และผู้ปกครองอาชีพพนักงานบริษัทมีความพึงพอใจมากกว่าอาชีพอื่นๆ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือผู้ปกครองอาชีพค้าขายมีความพึงพอใจมากกว่าอาชีพอื่นๆ และผู้ปกครองอาชีพพนักงานบริษัทมีความพึงพอใจมากกว่าอาชีพอื่นๆ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปกครองที่ถูกจำแนกตามอาชีพมีความเข้าใจในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ซึ่งโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น และยังมีความภาคภูมิใจที่ได้ส่งบุตรหลานของตนเองมาศึกษา ณ โรงเรียนแห่งนี้

* วันที่รับบทความ: 23 กุมภาพันธ์ 2564; วันที่แก้ไขบทความ 28 มีนาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 30 มีนาคม 2564

Received: February 23, 2021; Revised: March 28, 2021; Accepted: March 30, 2021

คำสำคัญ : การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย; โรงเรียนเอกชน; สำนักงานเขตธนบุรีกรุงเทพมหานคร

Abstracts

The purpose of the research is To study and compare the satisfaction of the parents towards the early childhood education management of the private schools under the supervision of Thonburi district office, Bangkok. According to their occupations and their children's level. This study focuses on 357 parents who have children studying in the private schools under the supervision of Thonburi district office, Bangkok in the academic year 2020 by Sample Random Sampling method. The research instrument is 5 rating scales following the IOC method from .06 – 1.00.

The result reveals that the satisfaction of the parents towards the early childhood education management of the private schools under the supervision of Thonburi district office, Bangkok is 0.5 points different with statistical significance in 2 groups of occupations such as the businessman and the office worker are satisfied the most. The comparison of the satisfaction of the parents towards the early childhood education management of the private schools under the supervision of Thonburi district office, Bangkok is 0.5 points different with statistical significance in 2 groups of occupations such as the businessman and the office worker are satisfied the most. The result does not follow the hypothesis. As a result, the groups of the parents know of the early childhood education management as the schools allow them to participate in the school activities and be proud of having the children attending the schools.

Keyword: Early Childhood Education; Private School; Thonburi District Office Bangkok

บทนำ

การศึกษาระดับปฐมวัยเป็นการศึกษาก่อนภาคบังคับ ซึ่งหมายถึงเด็กที่มีอายุ 0-6 ปีโดยภาครัฐได้จัดให้กับเด็กก่อนวัยเรียนเพื่อช่วยส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม เนื่องจากเด็กปฐมวัยเป็นวัยที่มีพัฒนาการทุกด้านเนื่องจากประสบการณ์ของเด็กที่ได้รับในช่วงวัยนี้ จะเป็นการสร้างพื้นฐานเพื่อเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ-อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

ดังนั้นโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้รับทราบปัญหาและความต้องการของผู้ปกครองในท้องถิ่นเป็นอย่างดี เพราะสถานะในปัจจุบันโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องต่อสู้ แข่งขันกับโรงเรียนต่างๆทั้งโรงเรียนเอกชนด้วยกันเองและโรงเรียนรัฐบาลที่มีชื่อเสียงหลายแห่ง รวมไปถึงความเป็นอยู่ สถานะทางการเงินของครอบครัว จากสภาพที่กล่าวมานั้นทำให้โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนนโยบายมาเป็นยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อให้ทราบถึงความต้องการของผู้ปกครองเพื่อนำมาปรับปรุงให้โรงเรียนมีความน่าสนใจและพัฒนาจุดเด่น จุดด้อยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุชาติ อังศุจินดา (2544 : 14) เนื่องจากสถานศึกษาตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับสถานศึกษาของรัฐบาลที่มีชื่อเสียงหลายแห่ง

และยังตั้งอยู่ในซอยที่คับแคบจึงส่งผลให้การจราจรบริเวณรอบสถานศึกษาติดขัดอย่างมากทั้งช่วงเช้าและช่วงเย็น อีกทั้งผู้ปกครองส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยภายในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีการประกอบอาชีพค้าขาย พนักงานบริษัท รับจ้างทั่วไป และข้าราชการเป็นต้น ซึ่งผู้ปกครองเหล่านี้มีเวลาเอาใจใส่ดูแลบุตรหลานได้ไม่เต็มที่

จากปัญหาที่กล่าวมานั้น ส่งผลให้นักเรียนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนมีจำนวนลดน้อยลงเนื่องจากนโยบายของรัฐบาลมีผลต่อการศึกษาในระดับประถมศึกษาจึงทำให้ผู้ปกครองมีตัวเลือกในการพาบุตรหลานมาเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจึงมีการปรับปรุงนโยบายและแผน ซึ่งมีการนำกลยุทธ์ทางการตลาดมาใช้ในการบริหารจัดการ เพราะความพึงพอใจของผู้ปกครองนั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองด้วย จึงส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน จึงจะทำให้โรงเรียนเอกชนอยู่รอดในสภาวะการแข่งขันสูงของสังคมปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพและระดับชั้นเรียน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการสุ่มอย่างง่าย (Sample Ramdom Sampling)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครอง ของโรงเรียนเอกชนขนาดกลางในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 4,550 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครอง ของโรงเรียนเอกชนขนาดกลางในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Sample Ramdom Sampling) จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Cohen, 1988

2. เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .60-1.00และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.947 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้คำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย อาชีพ และระดับชั้นเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนเอกชน

ในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ จำนวน 40 ข้อ 1.ด้านวิชาการ 2.ด้านครูผู้สอน 3.ด้านการบริการนักเรียน 4.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนช่างตาครูศึกษา โรงเรียนช่างตาครูสคอนแวนท์ และโรงเรียนเซนต์ปีเตอร์ ธนบุรี

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ปกครองโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรีทั้ง 3 โรงเรียน จำนวน 357 คน ตอบแบบสอบถามด้วยวิธีตอบแบบออนไลน์ (Google form)

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 357 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานครโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

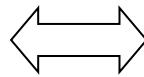
4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานครจำแนกตามอาชีพและระดับชั้นเรียนโดยใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและการบริหารสถานศึกษา ซึ่งได้กำหนดไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านงานวิชาการ ด้านครูผู้สอน ด้านการบริการนักเรียน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ

สถานภาพของผู้ปกครอง
1. อาชีพ - ค้าขาย - พนักงานบริษัท - อาชีพอื่นๆ 2. ระดับชั้นเรียนของเด็กปฐมวัย - อนุบาล1 - อนุบาล2 - อนุบาล3



ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
1. ด้านงานวิชาการ 2. ด้านครูผู้สอน 3. ด้านการบริการนักเรียน 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

1. ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ด้านวิชาการ และด้านการบริการนักเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร และมีรายละเอียดของแต่ละด้านดังนี้

2.1 ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ด้านครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพึงพอใจที่ครูอบรมสั่งสอนผู้เรียน ให้ปฏิบัติตามคำสั่งและกฎระเบียบของห้องเรียนและโรงเรียน

2.2 ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพึงพอใจที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น กิจกรรมวันแม่, วันพ่อ, งานโรงเรียนต่างๆ

2.3 ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความพึงพอใจที่โรงเรียนจัดเตรียมหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาการเด็ก ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

2.4 ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ด้านการบริการนักเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความพึงพอใจที่โรงเรียนจัดบริการให้ผู้เรียนได้รับความสะดวกในทุกด้านเช่นการรับประทานอาหารเที่ยงฟรี, น้ำดื่มฟรี, อุปกรณ์การเรียนฟรี เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านครูผู้สอน ด้านการบริการนักเรียน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเป็นรากฐานการที่ดีในช่วงอายุ 0-6 ปี ซึ่งเป็นวัยที่มีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญาและบุคลิกภาพให้พัฒนาอย่างรวดเร็วต่อเนื่องไปเป็นตามลำดับช่วงวัยและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขกล่าวไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 สอดคล้องกับแนวคิดของพัชรียา แก่นสา (2555 : 71) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปต้องคำนึงถึงความปลอดภัยความสะอาด ความสะดวกสบายเพื่อให้เด็กเกิดความมั่นใจ อบอุ่นเหมือนอยู่กับพ่อแม่ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมทั้ง 4 ด้านและยังสอดคล้องกับศุภภากร เจริญศิลป์ (2559 : 16) ศึกษา ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวภาคย์ ปฐมพฤษ์วงศ์ (2558 : 34-35) ศึกษา ความพึงพอใจของ ผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ และระดับชั้นเรียนของเด็กปฐมวัย ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผู้ปกครองมีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือผู้ปกครองอาชีพค้าขายมีความพึงพอใจมากกว่าอาชีพอื่นๆและผู้ปกครองอาชีพพนักงานบริษัทมีความพึงพอใจมากกว่าอาชีพอื่นๆซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปกครองที่ถูกจำแนกตามอาชีพมีความเข้าใจในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ซึ่งโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมวันสำคัญความที่โรงเรียนจัดขึ้น และมีความภาคภูมิใจที่ได้ส่งบุตรหลานของท่านมาศึกษา ณ โรงเรียนแห่งนี้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนกขนาฏ แก้วชื่น (2559 : 7) ได้ศึกษาถึง ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับชั้นเรียนต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างเช่นกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี อิงมัน (2556 : 10) ศึกษา ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนพันธะวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปกครองมีความคิดเห็นในการส่งเด็กเข้าเรียนโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย อยู่ในระดับมากทุกๆ ด้าน ซึ่งอันดับสูงสุดแต่ละด้านคือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริการนักเรียน และด้านครูผู้สอน มีดังต่อไปนี้คือ ครูสอนให้นักเรียนอยู่ในระเบียบวินัย ครูที่สอนนักเรียนอนุบาลแต่งกายสะอาด ระเบียบร้อย สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเป็นระเบียบสวยงาม ร่มรื่น โรงเรียนสอนให้นักเรียนรู้จักช่วยเหลือตนเอง และผู้บริหาร ครูต้อนรับผู้ปกครองด้วยไมตรีจิตที่ดีผู้ปกครองที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้าน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูทำการทดสอบประเมินพัฒนาการทางด้านสติปัญญา เช่น การอ่าน, การเขียน ,การเปรียบเทียบ,การสังเกตของเด็ก,การเขียนชื่อของตนเอง เป็นต้น ทั้งนี้เพราะการจัดหลักสูตรการ

เรียนรู้จะต้องเป็นตัวกลางที่ทำให้เด็กเกิดความเข้าใจอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กให้ดียิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศหรือจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตวิทยาได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ครูจึงต้องเป็นผู้ชี้แนะหรือแนะแนวทางให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นวิธีการเสริมแรงเพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีอาคารสถานที่ที่ทันสมัย สะอาด สะดวก ปลอดภัย และมีอุปกรณ์การสื่อสารที่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหางบประมาณเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนของเด็กและครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเชิญผู้ปกครองเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น กิจกรรมวันแม่, วันพ่อ, งานโรงเรียนต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้ครูประจำชั้นจึงต้องเป็นคนกลางในการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง เพื่อให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมกับทางโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ราตรี อิงมัน. (2556). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนพันธะวัฒนา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสาวภาคย์ ปฐมพลกษังวณิช. (2558). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. งานนิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นกชนาญ แก้วชื่น. (2559). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในกลุ่มคุ้มบางกะเจ้า*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภากร เจริญศิลป์. (2559). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุขาดา อังศุจินดา. (2544). *การใช้กลยุทธ์เชิงรุกในการจัดการเพื่อจูงใจผู้ปกครองนำเด็กก่อนประถมศึกษาเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พัชรียา แก่นสา. (2555). ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียน กลุ่ม
เครือข่ายตำบลวังทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยบูรพา.

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

**The Job Empowerment of Teachers in Schools Under the
Benjaburapha Sub Area in the Secondary Education
Service Area Office 2**

ปารวี วินทะไชย์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Parawee Wintachai

Ramkhamhaeng University, Thailand

E-Mail: parawee.wint@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 241 คน จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Cohen and Morrison Cohen ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเนื้อหาระหว่าง 0.60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเครื่องมือด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ .962 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของครูต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู 2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3) การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และ 4) การสร้างบรรยากาศในองค์กร อยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่ต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ครู และด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ครูที่มี

* วันที่รับบทความ: 23 กุมภาพันธ์ 2564; วันแก้ไขบทความ 28 มีนาคม 2564; วันตอบรับบทความ: 30 มีนาคม 2564

Received: February 23, 2021; Revised: March 28, 2021; Accepted: March 30, 2021

ประสบการณ์ทำงาน 5-10 มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจ; การปฏิบัติงานของครู

Abstracts

The objectives of this research were to study and to compare the state of job empowerment of teachers in schools under the Benjaburapha sub area in the Secondary Education Service Area Office 2, divided by education and working experience. The samples were 241 teachers in schools under the Benjaburapha sub area in the secondary education Service Area Office 2, drawn by simple random sampling and the table of Cohen and Morrison (95% confidence interval reliability). The research instrument was a set of 5-rating-scale and 40-item questionnaires with IOC between 0.60 – 1.00 and reliability coefficients of 0.962 (Cronbach Alpha Coefficient). Statistics employed for data analysis were the mean ($\bar{X}$), frequency, percentage, standard deviation (SD), t test for independent – sample and One – way Analysis of Variance. The findings were as follows: 1) in general, the level of teachers' opinion toward empowerment of teachers' job performance was rated at high level, opinion of teachers with different educational background was found to be no difference and teachers who had different working experience expressed differently opinion toward empowerment of teachers' job performance in general sections, teacher motivation section and school work environment section, at a significant level of 0.05. Teachers who had 5 to 10 years of working experience expressed their opinion more than those who had below 5 years of working experience.

Keywords: The Empowerment; Teacher Jobs

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งได้กำหนดให้ประเทศไทยมุ่งพัฒนาสู่สังคม อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคนเช่นเดียวกับการดำเนินงานในหน่วยงาน ซึ่งถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการควบคุมการทำงาน สร้างความเจริญก้าวหน้าช่วยทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ และสังคมแห่งชาติ, 2560 : 2) สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องมีการทบทวนหน้าที่ขององค์กรและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการกำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพนั้นบุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องมีการทบทวนและพัฒนาตนเอง ผู้บริหารมีทักษะในการพัฒนาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ครู ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างดี ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนที่ต้องจัดให้สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา รวมถึงการทำหน้าที่อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอน

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ถึงศักยภาพของตนและเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเริ่มจากการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานทุกกระบวนการ รวมถึงได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนร่วมกันทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (Scott & Jeffe, 1991 : 86) ปัญหาและอุปสรรคของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูนั้นมีสาเหตุมาจากทั้งในด้านที่เป็นเรื่องส่วนบุคคล เรื่องขององค์การและสภาวะแวดล้อม ครูที่ไม่ประสงค์จะมีส่วนร่วมตัดสินใจด้านการบริหาร ให้เหตุผลว่าจะทำให้เสียเวลาของงานสอนและเห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูบางคนขาดความพยายามจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ประกอบกับการขาดทรัพยากรที่เหมาะสมเพียงพอและขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ครูบางส่วนจึงไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 641 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 241 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Cohen and Morrison (2011 : 147) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. การสร้างแรงจูงใจให้กับครู 2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3. การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และ 4. การสร้างบรรยากาศในองค์กร จำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert มีเกณฑ์การให้คะแนนของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 ฉบับ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 241 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อประมวลข้อมูลในตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ คุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

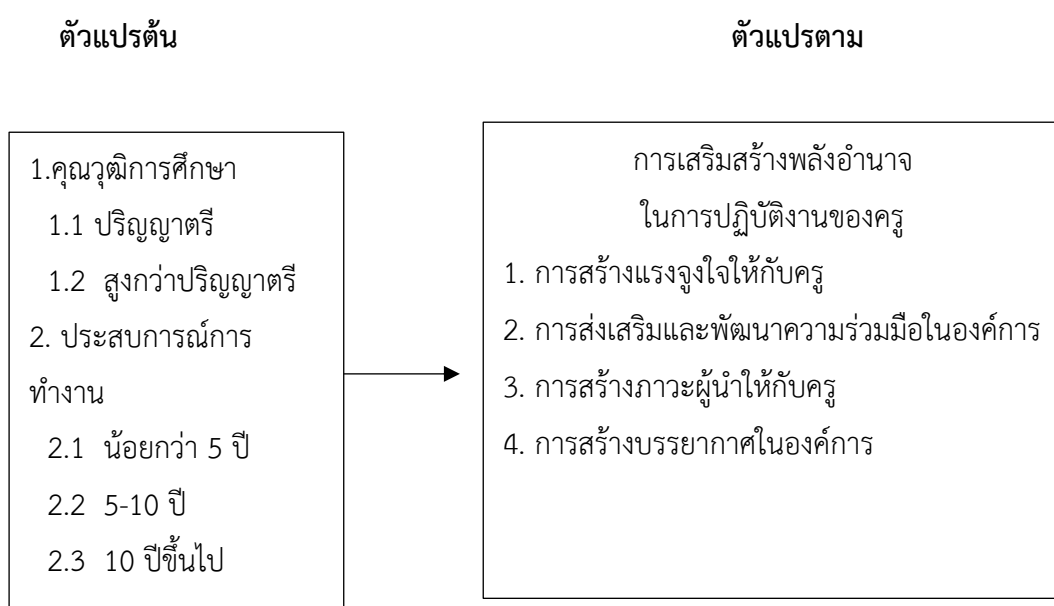
2. การหาค่าความคิดเห็นของครูต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เมื่อเปรียบเทียบคุณวุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) แต่ถ้าเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความ

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

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจ		ระดับความคิดเห็นของครู		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู	3.90	.48	มาก
2	ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ	4.00	.47	มาก
3	ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู	3.90	.45	มาก
4	ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์การ	3.94	.52	มาก
รวม		3.93	.44	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ ($\bar{X}=4.00$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์การ ($\bar{X}=3.94$) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ($\bar{X}=3.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ($\bar{X}=3.90$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดัง ตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การเสริมสร้างพลังอำนาจ		วุฒิการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู	3.90	.48	3.90	.47	.009	.993
2	ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร	4.00	.47	3.97	.46	.520	.604
3	ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู	3.91	.46	3.88	.45	.515	.607

4	ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร	3.93	.55	3.95	.43	-.330	.742
	รวม	3.94	.45	3.93	.41	.176	.860

*p < .05

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกัน แสดงว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

การเสริมสร้างพลังอำนาจ	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	p
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู	3.79	.47	4.03	.42	3.96	.54	6.512	.002*
2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ความร่วมมือในองค์กร	3.95	.46	4.03	.45	4.05	.50	1.128	.325
3 ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู	3.82	.46	3.96	.42	3.97	.47	3.042	.050
4 ด้านการสร้างบรรยากาศใน องค์กร	3.83	.59	4.05	.40	4.01	.48	5.029	.007*
รวม	3.85	.45	4.02	.39	4.00	.47	4.362	.014*

*p < .05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านการส่งเสริมด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ไม่พบความแตกต่าง ส่วนด้านภาพรวม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู และด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู 2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3) การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และ 4) การสร้างบรรยากาศในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การสร้างบรรยากาศในองค์กร การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกลยุทธ์ในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของ สก๊อตและเจฟเฟ้ (Scott and Jaffe, 1991 อ้างถึงใน วนิดา ทิพย์กมลธนกุล, 2562 : 32-33) คือ มีการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศการทำงาน และการสร้างทีมงาน ดังนั้น จึงทำให้ระดับความคิดเห็นของครูต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุมาลี สุธิกุล (2557 : 100) ศึกษา กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชีรภัทร คงกล่ำ (2559 : 1) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้อง ดวงกมล อนุเอกจิตร (2560 : 119) ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาได้สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุมาลี สุธิกุล (2557 : 146) ศึกษา กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้กระบวนการให้ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ให้การยอมรับยกย่องให้เกียรติเคารพการตัดสินใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวบุคคล และยังสอดคล้องกับ วนิดา ทิพย์กมลธนกุล (2562 : 198) ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรและโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาได้มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้น ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น และต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีการเรียนรู้การทำงาน มีการแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารให้โอกาสและมีการมอบอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ ให้อิสระในการทำงาน สามารถควบคุมและตัดสินใจ งานในหน้าที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ได้รับการติดต่อสื่อสารเพื่อรับทราบข้อมูลสารสนเทศสำหรับการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงและร่วมใจในการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญย์สิตา สุทธิชัยขานล (2562 : 830) ศึกษา ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การสร้างคณะทำงาน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aydın Balyer (2017 : 1-18) ศึกษา Teacher Empowerment: School Administrators' Roles พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน ด้วยการให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการสร้างภาพลักษณ์สถานศึกษา การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ สร้างความสัมพันธ์ด้วยการไว้วางใจ และการสร้างการประสานงานติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างครู และยังสอดคล้องกับเฉลิมขวัญ จ้านสกุล (2559 : 1) ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วยบทบาทที่สมคูลด้วยความร่วมมือ การใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานต้องการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และการสื่อสารที่ดี

1.3 ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามโดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ Mohammad Aliakbari and Fatemeh Azimi Amo (2016 : 649-657) ศึกษา The Effects of Teacher Empowerment on Teacher Commitment and Student Achievement พบว่า การสร้างพลังอำนาจด้านความสามารถของครูมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในชั้นเรียนและการสอนที่ช่วยเพิ่ม

ประสิทธิผลขององค์การและการปรับปรุงประสิทธิภาพของนักเรียน ผลการศึกษานี้อาจเป็นประโยชน์สำหรับผู้กำหนดนโยบายในการชี้แนะให้ครูมีความสามารถและความก้าวหน้าในระดับสูงและเกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์การ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์การและโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้วยการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน มีการเปิดโอกาสให้เรียนรู้ แลกเปลี่ยน และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การให้มี ความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการให้อิสระในการทำงาน รวมถึงมีความยืดหยุ่นตามความต้องการ (Scott & Jaffe 1991, อ้างถึงใน ดวงกมล อนุเอกจิตร, 2560 : 33) ซึ่งสอดคล้องกับ อรทัย ปาอ้าย (2558 : ง) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยตามแนวคิดแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมขององค์การและการสนับสนุนการวิจัยขององค์การ มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของผู้วิจัยตามแนวคิดแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนมัธยมศึกษา และยังสอดคล้องกับ ตรียพล โฉมใส (2563 : 123) ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า บรรยากาศที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ อีกทั้งสอดคล้องกับ สุขวัชร เทพปิ่น และ ศศิธดา แพงไทย (2563 : 217) ศึกษา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงสุด คือ ด้านการสร้างเจตคติและบรรยากาศที่ดีในองค์การเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561 : ออนไลน์) เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ญัฐวุฒิ ปั่นหนึ่งเพชร (2559 : 133)

ศึกษา แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูอัตราจ้างที่มีวุฒิการศึกษา มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคล ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ วีรพงศ์ โฆสิตพิมานเวช และ นิยดา เปี่ยมพิชนะ (2561 : 24) ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรและด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ไม่พบความแตกต่าง ส่วนโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู และด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เทบบิท (Tebbit, 1993 อ้างถึงใน วนิดา ทิพย์กมลธนกุล, 2562 : 21) ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อถือ หรือการกระทำที่จะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในบางครั้งจะเห็นได้จากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่บางครั้งจะไม่ยอมรับในแผนการดำเนินงานขององค์กร แต่จะภูมิใจในงาน ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงระหว่างองค์กร และมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของบุคลากรถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ จึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์มากกว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐวุฒิ ปั่นเหง่งเพชร (2559 : 137) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กัน และสอดคล้องกับ สุพิชชา สอนสวัสดิ์ (2554 : 6) ศึกษา เสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงยิ่งขึ้นไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการสร้างความแรงใจให้กับครู ผู้บริหารได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูรับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ให้ครูมีอิสระในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและสร้างพลังแรงขับเคลื่อนให้ครูแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ฉะนั้นผู้บริหารควรเพิ่มการยอมรับคำยกย่องชมเชยต่อที่สาธารณะจากผู้บริหารและครูได้รับการประเมินความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

2. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินการออกแบบวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบการวัดและประเมินผลผู้เรียน อีกทั้งยังผลักดันมีส่วนร่วมตัดสินใจและได้ดำเนินการออกแบบพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานและมีการปรับปรุงแก้ไข สร้างความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครู และสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ชุมชนที่โรงเรียนเกี่ยวข้องอยู่เสมอ

3. ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ผู้บริหารได้ครูสร้างค่านิยมให้กับเพื่อนร่วมงานในการเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานวิชาการอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูได้รับมอบหมายให้ดำเนินและตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งได้มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ทำนายเพื่อสร้างภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมครูมีการสร้างเครือข่ายในการทำงานภายในและนอกสถานศึกษา และผลักดันครูให้เป็นต้นแบบในการทำงานด้านวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรผู้บริหารได้มีกลยุทธ์และการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านกายภาพให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมบรรยากาศด้านจิตวิทยาด้วยการกระตุ้นให้ครูรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของครูและได้ให้ครูปฏิบัติงานพิเศษตามความถนัดและตามศักยภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ หรือคาดว่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2. ควรมีกุ่มตัวอย่างในระดับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายและได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูมีพลังอำนาจมากขึ้นและเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพครู เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมขวัญ จ้านสกุล. (2559). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐฤติ ปั่นแห่งเพชร. (2559). *แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงกมล อนุเอกจิตร. (2560). *การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ตริยพล โฉมไสว. (2563). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ธัญยลิตา สุรศิษฐ์ขานล. (2562). *ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรภัทร คงกัลป์. (2559). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.*
- วนิดา ทิพย์กมลธนกุล. (2562). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรพงศ์ โฆษิตพิมานเวช และ นิยดา เปี่ยมพีชนะ. (2561). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. *วารสารวิชาการและการวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. 8 (3), 24-31.
- สุขวัชร เทพปิน และ ศศิรดา แพงไทย. (2563). *รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5 (5), 217-229.
- สุพิชชา สอนสวัสดิ์. (2554). *การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานบริหารงานวิทยาลัยชุมชนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุมาลี สุธิกุล. (2557). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2561. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2018/08/obec61.pdf>
- อรทัย ปาอ้าย. (2558). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยตามแนวคิดแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนมัธยมศึกษา. *ดุชนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Aydın Balyer. (2017). Teacher Empowerment: School Administrators' Roles. *Eurasian Journal of Educational Research*. 17 (70), 1-18.
- Cohen, Louis.; Manion, Lawrence; & Morrison, Keith. (2011). *Research Method in Education*. (7th ed). New York : Morrison.
- Mohammad Aliakbari and Fatemeh Azimi Amo. (2016). The Effects of Teacher Empowerment On Teacher Commitment and Student Achievement. *Mediterranean, Journal of Social Sciences*. 7 (4), 649-657
- Scott, Cynthia D., and Dennis T. (1991). *Jaffe. Empowerment: Building a Committed Workforce*. California: Kogan Page Limited.
- Tebbitt, B. V. (1993). Demystifying organizational empowerment. *Journal of Nursing Administration*. 23 (1), 18-23.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2
**Creative Leadership of School Administrators Under the Secondary
Educational Service Area Office 1 Group 2**

ภูวนาท คงแก้ว และ คีฤทธิ ศีลาลัย

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Poowanat Kongkaew and Khukrit Silalaiy

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: pooh.september@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 14 โรงเรียน จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่าง ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูโดยรวมต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานพบว่า

* วันที่รับบทความ: 3 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 28 มีนาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 30 มีนาคม 2564

Received: March 3, 2021; Revised: March 28, 2021; Accepted: March 30, 2021

ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
กลุ่ม 2

Abstracts

The purposes of this research were to study and to compare the level of creative leadership of school administrators under the authority of the Secondary Education Service Area Office One, Group Two, classified by gender, education level and work experience. The samples consisted of 285 teachers from 14 secondary schools under the authority of Secondary Education Service Area Office One, Group Two, in the 2020. The instruments used for data collection were five point-rating scale questionnaires. The questionnaires were distributed to check the content validity. The IOC (Index of Item - Objective Congruence) was valued from 0.80-1.00 and the reliability was .986. The data analysis was done by percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing was done to using a t-test for Independent Samples and One - Way ANOVA. The work of Scheffe's was used to test the difference between means. The results of the research were as follows 1) the overall teachers' opinion about of creative leadership among school administrators under the authority of the Secondary Education Service Area, Office One, Group Two as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found other aspects to be at high level in descending order of the average as follows; teamwork, creative thinking, adaptability and flexibility, vision. 2) The comparison of the level of creative leadership of school administrators under the Secondary Education Service Area Office One Group Two were classified by gender, education level and working experience and found that. Teachers with of a different gender. Opinions on the creative leadership of school administrators as a whole in terms of each individual aspect were not significantly different. Teachers with different levels of education. Opinions on the creative leadership of school administrators as a whole was not significantly different. In contrast, when considering each individual aspect, it was found that the aspect of creative thinking had a statistically significant difference of the level of .05. Teachers with different levels of working experience. Opinions on the creative leadership of school administrators as a whole was not significantly different. In contrast, when considering each individual aspect, it was found that the aspect of vision had a statistically significant difference of the level of .05.

Keywords: Creative Leadership; School Administrators; Secondary Education Service Area Office One, Group Two

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบัน ผู้บริหารยุคใหม่ต้องพบกับปัญหาที่หลากหลายตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างมาก ที่ต้องมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีความหลากหลายตามสถานการณ์ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จภายใต้ข้อจำกัดและการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการบริหารงาน ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงานมากขึ้น เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีการคิดสร้างสรรค์ มีการปรับตัว และยืดหยุ่น มีความสามารถในการจูงใจ สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และมีคุณธรรม จริยธรรม (การดี อนันต์นาวี, 2551 : 86) ภาวะผู้นำแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของภาวะผู้นำ คือความสามารถในการกล้านำ ความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทายด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้ บรรลุผลสำเร็จ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550 : 48) และการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2553 : 8)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงได้รับการยอมรับและพัฒนาจากทฤษฎีลักษณะผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์ซีและเบลนด์ชาร์ด (Hersey-Blanchard's Situational Leadership Theory) ที่ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553 : 45) ได้ให้แนวคิดการพัฒนาผู้นำจะต้องให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เน้นในด้านการเป็นผู้ริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ ส่งเสริมความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ในวัฒนธรรมองค์กรแบบเปิด ซึ่งสอดคล้องแนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ สโตลและเทมเพอร์เลย์ (Stoll and Temperlay, 2009, : 65-78) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ การคิดสร้างสรรค์ การจัดสภาพแวดล้อมเชิงบวกมีความยืดหยุ่น และการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของ กรองทิพย์ นาควิชิต (2552 : 21) ที่ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวกับเรื่องของการประสานงาน เป็นการประสานงานให้เกิดความสร้างสรรค์ สามารถประสานคนอื่น ๆ ที่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันและไม่สอดคล้องกันให้ทำงานร่วมกัน และสร้างแรงจูงใจ นำไปสู่แนวคิดที่สนับสนุนความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์ได้

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็น

ผู้บริหารที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาการศึกษา ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

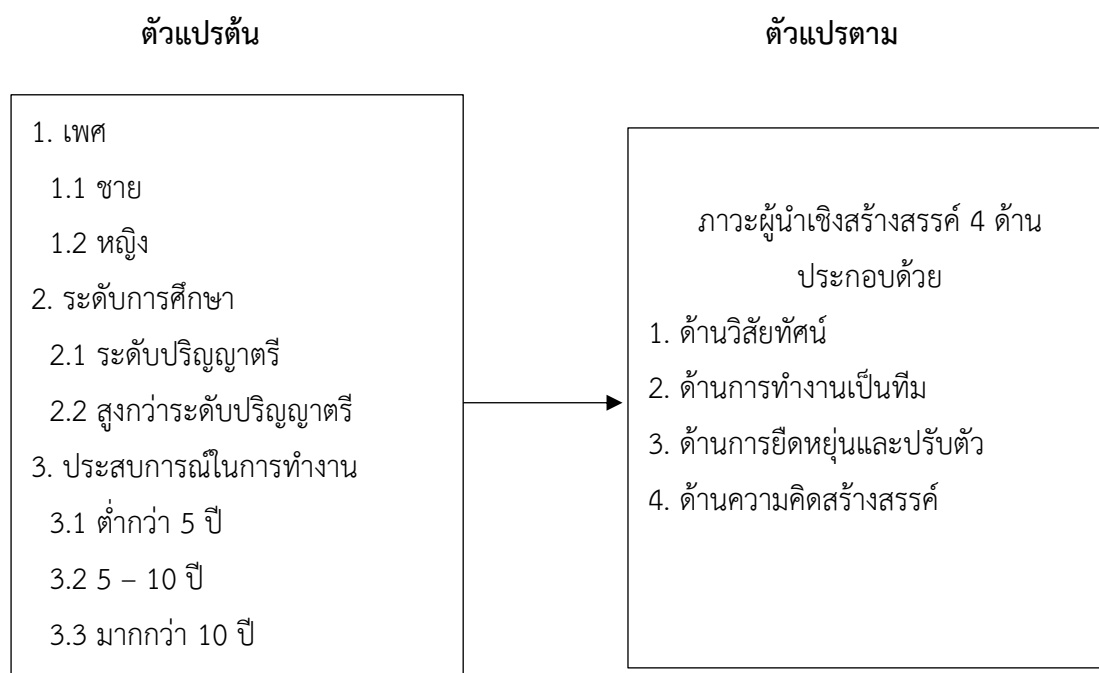
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, 1990 : 207) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.98 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำนวนทั้งสิ้น 1,112 คน ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison (2011 : 147) ได้กลุ่มตัวอย่าง 285 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 285 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



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทางการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ในภาพรวมและรายด้าน

		(n=285)		
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์		ความคิดเห็นของข้าราชการครู		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.15	.46	มาก
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	.43	มาก
3	ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว	4.20	.44	มาก
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.21	.47	มาก
รวม		4.20	.38	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.22$) รองลงมาคือด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.21$) และด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{x} = 4.20$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.15$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์		สถานภาพด้านเพศ				t	p
		เพศชาย		เพศหญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.18	.39	4.12	.49	1.050	.295
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.23	.36	4.22	.47	.323	.747
3	ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว	4.26	.37	4.17	.48	1.841	.067
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.23	.38	4.20	.52	.568	.571
รวม		4.23	.29	4.18	.42	1.080	.281

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพด้านเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์		ระดับการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.16	.44	4.11	.50	.959	.338
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.23	.40	4.21	.49	.271	.786
3	ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว	4.24	.41	4.12	.50	1.963	.057
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.25	.45	4.12	.52	2.206	.028*
รวม		4.22	.35	4.14	.43	1.634	.103

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์โดยการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์		ประสบการณ์การทำงาน						F	p
		น้อยกว่า5 ปี		5 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.17	.44	4.18	.43	3.96	.56	3.657	.027*
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.20	.42	4.26	.41	4.19	.53	.600	.550
3	ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว	4.24	.41	4.22	.45	4.05	.51	3.007	.057
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.23	.45	4.22	.45	4.11	.60	1.006	.367
รวม		4.21	.35	4.22	.36	4.08	.47	2.216	.111

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's method)

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์

ประสิทธิภาพการทำงาน	การ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
			4.17	4.18	3.96
น้อยกว่า 5 ปี		4.17	-	-	*
5 - 10 ปี		4.18		-	*
10 ปีขึ้นไป		3.96			-

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ ข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ประเด็นสำคัญอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันตามสถานการณ์ของสังคมโลก จึงต้องพัฒนาตนเอง คิดปรับเปลี่ยนหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษามากขึ้น มีกรอบแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ความสามารถของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ใจบุญคลาภมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน มีทักษะการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงกระตุ้นศักยภาพของบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้นในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสามารถยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ จึงทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแข ข่านอก (2559 : 100-102) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงศ์ กุลวุฒิชัยมงคล (2560 : 118-119) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปราย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายไปสู่อนาคตที่ควรจะเป็นของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา และดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ สามารถสื่อสารเป้าหมายกับบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น จึงทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557 : 33-43) ศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ จะมีการทำงานแบบมุ่งอนาคต โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการคาดการณ์และการมองเห็นอนาคต โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่และต้องเชื่อมโยงทำให้เกิดการปฏิบัติขึ้นจริงได้ มีการฝึกการมองสิ่งต่าง ๆ ในมุมมองที่คนอื่นมองไม่เห็นแล้วสร้างโอกาสให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น จินตนาการถึงเป้าหมาย แล้วหาหนทางไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้จินตนาการไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559 : 92) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานร่วมกัน รวมถึงร่วมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีทักษะการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น จึงทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : 124) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560 : 41-49) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุบลราชธานี) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารแสดงความสามารถในการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมหรือปรับเปลี่ยนความคิดเมื่อมีข้อมูลใหม่ มีความคิดนอกกรอบในการแสวงหาความรู้ ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นกันเอง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าพบ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จาริณี สิกุลจ้อย (2556 : 116) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559 : 64-65) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของรอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561 : 92-96) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารมีการวางแผนการคิดเป็นระบบในการปฏิบัติงาน แสดงความกระตือรือร้น ความคล่องแคล่วในการคิดและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบ ถูกต้อง อีกทั้งยังมีความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา จึงทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ นามบ้านผือ (2560 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภควรรณ ลุนสำโรง (2560 : 63-64) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคนในสถานศึกษาโดยไม่มีการแบ่งแยกว่าเป็นเพศชายหรือเพศหญิง และนำความคิดเห็นมาบูรณาการการทำงานในสถานศึกษาโดยให้ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชาติ ภูสุวรรณ (2560 : 83) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิง มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ตามความคิดเห็นของครู

จากระดับการศึกษาที่ต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา ที่มุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรมศึกษาดูงานพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นผลทำให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ทั้งในภาพรวมด้านมุมมองการคิดแก้ปัญหา การจัดการสถานศึกษา การนำวิธีการใหม่ ๆ ความสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดใหม่ ๆ และในค่านิยม เจตคติ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และบุคลิกภาพมากกว่า ซึ่งผลจากการ ได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์จากอาจารย์ในสถานศึกษา จากกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการมองเห็นระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ คมสัน เทพกลาง (2554 : 103) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับ พนารัตน์ หุ่นเอี่ยม (2559 : 68-69) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : 91-93) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ได้รับการกระตุ้นให้แสดงความคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย ตั้งแต่การวิเคราะห์วางแผนงาน การดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการสื่อสารและประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556 : 103) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ปิยนุช เศรษฐีและสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2560 : ออนไลน์) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูโรงเรียนในกลุ่มปากอ่าวเจ้าพระยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนะต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงยิ่งขึ้นไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานร่วมกัน รวมถึงร่วมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีทักษะการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา และผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการวางแผนพัฒนางาน จัดหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม สร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสนับสนุนงบประมาณด้านต่าง ๆ รวมถึงการจัดหาสื่อการเรียนการสอน คิด

โครงการหรือกิจกรรมใหม่ ๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน และเพื่อคงรักษา มาตรฐานที่ดีของผู้บริหารต่อไป

2. จากผลการศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารจึงควรพัฒนาดำเนินงานให้มี มาตรฐานมากขึ้น โดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพื่อลดความตึงเครียด ขณะประชุม ควรสร้าง บรรยากาศให้เหมือนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงาน ยอมรับฟังและให้โอกาสได้ แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง มีการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยสร้างเสริมบรรยากาศทางความคิดที่ดีขึ้น รวมถึงการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ต่อผู้ร่วมงาน ควรทำให้เห็นคุณค่าและพยายามทำให้ เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือปรับเปลี่ยนตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่า จะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเชิงบวก เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ หรือการวิจัยเชิงคุณภาพในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. สมุทรปราการ: อีริสสันพับลิชเชอร์.
- กฤษฎพล อัมระนันท์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังค์สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชสมิเดีย.

- คมสัน เทพกลาง. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- จารินี สิกุลจ้อย. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- ณัฐพงศ์ กุลวุฒิชัยมงคล. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ดวงแข ข่านอก. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธงชาติ ภูสุวรรณ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ กศม. การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยนุช เศรษฐีและสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2560). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มปากอ่าวเจ้าพระยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: [http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/\[1\]\[200618111547\].pdf](http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/[1][200618111547].pdf)

- พนารัตน์ หุ่นเอี่ยม. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูริย์ สีนารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภควรรณ ลุนสำโรง. (2560). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ภาควิชาบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: หจก.ทิพย์วิสุทธิ์.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cohen, Louis.; Manion, Lawrence; & Morrison, Keith. (2011). *Research Method in Education*. (7th ed). New York: Morrison.
- Cronbach, Lee. (1990). *J. Essentials of psychological testing*. (7th ed). New York: Harper & Row.
- Stoll, L; & Temperley, J. (2009). Creative Leadership: A Challenge of Our Time. *School Leadership and Management*. 29 (1), 65-78.

ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขต
เบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
**The Opinions of Teachers Towards the Management of the School
Administrators in Benjaburapha School Consortium Under
the Secondary Educational Service Area Office 2**

จุฑารัตน์ อยู่สุข และ ชนมณี ศิลานุกิจ

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Chutharud Yusuk and Chonmanee Silanookit

Triamudomsuksanomklao School Under the Secondary Educational Service Area 2

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail : kru.chutharud123@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียนและการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มี

* วันที่รับบทความ: 3 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 28 มีนาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 30 มีนาคม 2564

Received: March 3, 2021; Revised: March 28, 2021; Accepted: March 30, 2021

ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขต
เบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความคิดเห็น; การบริหารงานโรงเรียน; ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstracts

This survey research aimed to study and compare the opinions of teachers towards the management of the school administrators in Benjaburapha School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office 2 classified by the teacher's educational levels and work experiences. The sample of 242 teachers in Benjaburapha School Consortium under the Secondary Educational service Area Office 2 in the academic year 2020. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire which the IOC were between 0.60-1.00. and the value of Cronbach's Alpha Coefficient was .96. The data analyzed through the descriptive statistic, t-test and One Way Analysis of Variance.

The findings were as follows: 1) The Opinions of Teachers towards the management of the school administrators in Benjaburapha School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office 2 was at high level. Considered each dimension of the opinion, all of them were also at high level. 2) The opinions of the teachers who differed in educational levels towards the management of the school administrators in Benjaburapha School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office 2 for both the overall and each dimension had no differences. 3) The opinions of the teachers who differed in work experiences towards the management of the school Administrators in Benjaburapha School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office 2 for both the overall and each dimension had no differences.

Keywords: Opinions; Management of the School Administrators; Secondary School Administrators

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจทั่วโลกที่เกิดการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้เข้ามาแทนที่โดยสังเกตได้จากช่วงสถานการณ์ในปัจจุบันนี้ที่เกิดการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เทคโนโลยีและสื่อวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นในสถานศึกษา องค์กรต่าง ๆ รวมถึงบริษัทเอกชน จะเห็นว่าทุกคนต้องดำเนินชีวิตภายใต้วิถีชีวิตแบบใหม่ (new normal) การทำงานหลายอย่างเปลี่ยนแปลงไป หลายหน่วยงานได้ทำงานแบบ Work from home และเทคโนโลยีจึงได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงาน จะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นรวดเร็วมากและเทคโนโลยีได้เข้ามาแทนที่ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเท่าทันเหตุการณ์ในยุคปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบกะทันหันพร้อมรับมือกับทุกสถานการณ์

ที่จะเกิดขึ้น สามารถที่จะนำพาครูในสถานศึกษาฝ่าอุปสรรคไปได้ อีกทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหาได้ทุกสถานการณ์และรู้จักนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เข้ามาปรับใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา (สุจารี เส่งเสน, 2558 : ออนไลน์)

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่เกิดขึ้นทั้งในส่วนของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี อีกทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จะเห็นได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในหลายๆด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีความท้าทายสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความเป็นผู้บริหารที่สามารถบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ โดยเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในทุก ๆ ด้าน มีปฏิภาณไหวพริบที่ดี พร้อมทั้งมีศักยภาพความเป็นผู้บริหาร เข้าใจในการบริหารงาน มีทักษะในการบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพและยอดเยี่ยม มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์พันธกิจกว้างไกล รู้จักกล้าคิดกล้าทำ กล้าที่จะนำพาองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ รู้เท่าทันสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองและครูในด้านวิชาชีพ ทั้งยังมีการเสริมสร้างแรงจูงใจ คอยส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจและพัฒนาครูในสถานศึกษาของตนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 11) มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ผู้บริหารที่สามารถบริหารงาน บริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สามารถบริหารงานได้ทั่วทั้งองค์กรและพัฒนางานในสถานศึกษาไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้น การบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูนั้น ต้องมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารมุ่งกระจายอำนาจการบริหารงานให้ทุกฝ่ายได้ทำงานร่วมกัน มีการบริหารจัดการแนวคิดที่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันและมีความยืดหยุ่นตามบริบทของสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการระดมทุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสถานศึกษา นำหลักการบริหารและการจัดการมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา พร้อมทั้งนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งครูและผู้เรียนมีคุณภาพ โดยผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ในระดับที่ดี นอกจากการเปลี่ยนแปลงด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแล้ว ด้านการจัดการศึกษาก็มีความจำเป็นอย่างมาก ที่ต้องอาศัยการบริหารงานของผู้บริหารเป็นหลัก ด้วยเหตุผลหลายประการเหล่านี้ ครูที่อยู่ในสถานศึกษาทุกโรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องการผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเป็นผู้บริหารที่เก่งรอบด้าน เพื่อเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหาร การศึกษาและจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งบริหารงานในโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (อัญวิณ์ สารฉัตรภิมย์, 2559 : ออนไลน์)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้เป็นข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษาไปพัฒนาตนเอง ให้เท่าทันโลกยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบันและอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 641 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 242 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 ทั้งหมดจำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า จำนวน 61 คน 2) โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า จำนวน 58 คน 3) โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง จำนวน 42 คน 4) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า จำนวน 55 คน และ 5) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาสุวินทวงศ์ จำนวน 26 คน และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610)

2. เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert scale 5 ระดับ (Likert, 1967 อ้างถึงใน บุขบา คำนันท์, 2559 : 64)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจาก บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อม แจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 20-28 ธันวาคม พ.ศ. 2563 3) ตรวจสอบความ สมบูรณ์และนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ การตรวจที่กำหนดไว้ จากนั้นวิเคราะห์หาค่าสถิติ เพื่อทำการ ทดสอบสมมติฐานและรายงานผลการวิจัยต่อไป

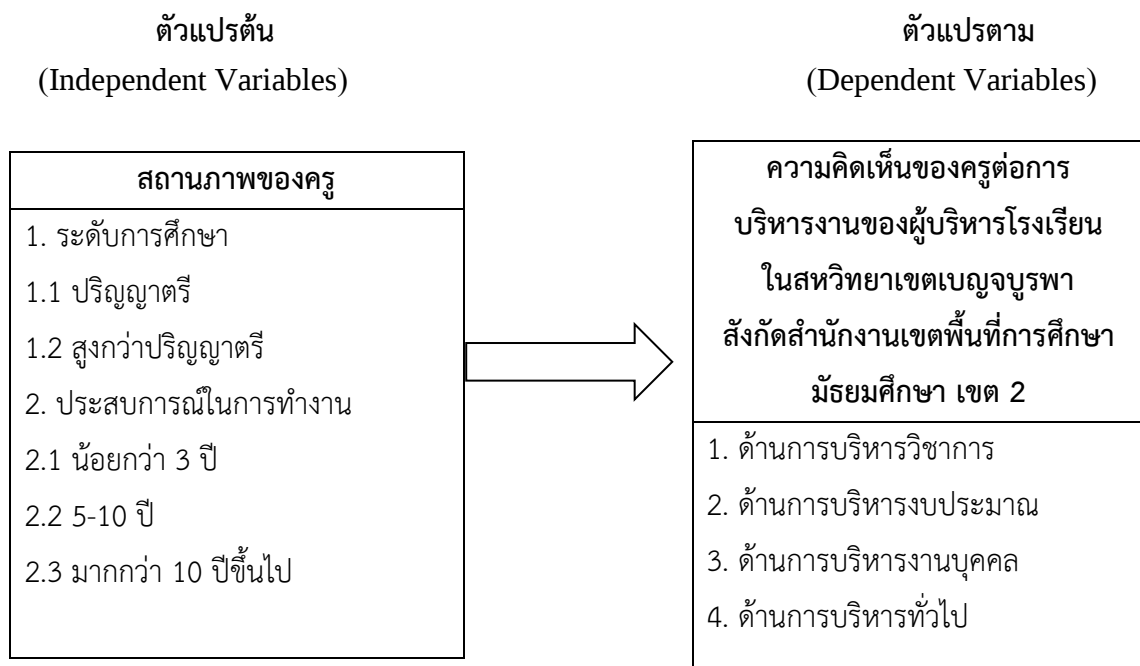
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) 1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตาราง ประกอบการบรรยายผล 2) ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อธิบายข้อมูลฐานความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) 1) ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) 2) ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (จรรยา ใจเอื้อ, 2560 : ออนไลน์)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของตัวอย่าง สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.48	.45	มาก
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.41	.46	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.43	.52	มาก
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.45	.45	มาก
รวม	4.44	.41	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.45$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.43$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.41$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานของผู้บริหาร		ระดับการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		(n = 162)		(n = 80)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการบริหารวิชาการ	4.48	.47	4.47	.41	0.245	.807
2.	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.44	.47	4.36	.45	1.277	.203
3.	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.45	.52	4.40	.51	0.726	.468
4.	ด้านการบริหารทั่วไป	4.47	.46	4.40	.43	1.079	.281
รวม		4.46	.43	4.41	.38	0.941	.347

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานของผู้บริหาร	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	(n =78)		(n =123)		(n =41)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.46	.47	4.50	.46	4.46	.35	0.195	.823
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.35	.50	4.45	.45	4.42	.42	1.294	.276
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.38	.57	4.46	.52	4.45	.38	0.556	.574
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.41	.44	4.45	.50	4.52	.33	0.788	.456
รวม	4.40	.45	4.46	.42	4.46	.30	0.608	.545

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประเด็นสำคัญอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ให้ความสำคัญ

เกี่ยวกับการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน โดยผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง คิดปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงาน และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน โดยได้เปิดโอกาสให้คณะครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานในด้านต่างๆ เช่น การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำสื่อการเรียนการสอนและการบริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ และมีการติดต่อประสานงานกับทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ใจเอื้อ (2560 : ออนไลน์) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเครือข่ายฯ ดานี-ปรีอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้ครูในโรงเรียนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในสถานศึกษาและมีการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยจึง พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา บุญประเสริฐ (2558 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศริน เพ็ชชะ (2560 : ออนไลน์) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนอุ้มทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียน อุ้มทอง ไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียน อุ้มทอง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ได้ทำงานตามความถนัดและความสามารถของ

ตน มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนยังสามารถใช้ทักษะการสื่อสาร การประสานงานกับครูในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ผลการวิจัยจึง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ใจเอื้อ (2560 : ออนไลน์) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเครือข่ายฯ ตานี-ปรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทิวพร อยู่เย็น (2561 : ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ให้สูงยิ่งขึ้นไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการบริหารวิชาการ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำทรัพยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะกับบริบทของสถานศึกษา มีการบริหารและการจัดการด้านงานวิชาการให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลในการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารควรใช้จ่ายเงินงบประมาณ ด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการตรวจสอบ ระบบการเงินและบัญชีในสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบันและควรส่งเสริมการดำเนินการโครงการ กิจกรรม ทำให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีการวางแผนอัตรากำลังของครู ให้เพียงพอ และตรงตามความต้องการของสถานศึกษา คอยสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูทำผลงาน ขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งผู้บริหารต้องมีการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับครูในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ทำให้ครูมีแรงบันดาลใจและมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารควรมีการพัฒนาอาคาร สถานที่ และแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในสถานศึกษา มีการประสานความร่วมมือกับองค์กร ชุมชน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาและผู้บริหาร ควรรับฟัง ข้อเสนอแนะ นำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. ควรศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยปรับเปลี่ยนตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกศริน เพ็ชชนะ. (2560). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนอุ้มทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-7_1510886964_5822476441.pdf.
- จรรยา ใจเอื้อ. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเครือข่ายฯ ตานี - ปรีอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1580ru>.
- ทิวาพร อยู่เย็น. (2561). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1992.ru>.
- บุษบา คำนนท์. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันวิสา บุญประเสริฐ. (2558). *ความคิดเห็นครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนลาดปลาเค้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. การค้นคว้าอิสระ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- สุจาริ เล็งเสน. (2558). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น
อำเภอปากพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา:
<http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/96.ru>.
- อัญวิณั สาระฉัตรภิรมย์. (2559). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ
เขต 2. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1660.ru>.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน
เมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา สมุทรปราการเขต 1

**The Satisfaction of the Teachers Towards the Administration of the
Administrators of Muang Bang Pu School Groupsamut Prakan
Province Under the Samut Prakan Primary
Educational Service Area Office 1**

ปวิชญา ผมงาม และ คึกฤทธิ์ ศิลาสาย

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Pawichaya Pomngam and Khukrit Silalaiy

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail : Supanid39@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้งสิ้น 297 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 167 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ใช้ $t - test$ (Independent Sample $t - test$) เมื่อเปรียบเทียบตัวแปรเพียง 2 ตัว แต่ถ้าเปรียบเทียบตัวแปร ตั้งแต่ 3 ตัวใช้ One Way Analysis of Variance

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู

* วันที่รับบทความ: 9 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 28 มีนาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 30 มีนาคม 2564

Received: March 9, 2021; Revised: March 28, 2021; Accepted: March 30, 2021

จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ; การบริหารงาน; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

The purpose of this research is to study and compare teachers' satisfaction towards the administration of the administrators of Muang Bang Pu School Group, Samut Prakan Province Under the Office of the Primary Educational Service Area Samut Prakan District 1 The population used in this study was the teachers of Muang Bang Pu School, Samut Prakan Province with a total of 297 people. The sample used in the study was the teachers of Muang Bang Pu School, Samut Prakan Province Under the supervision of the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, the number of 167 persons. The tool used for data collection was a questionnaire with a 5-level estimation scale. This research was a survey research. Compare the opinions of teachers using t - test (Independent Sample t - test) when comparing only 2 variables, but if comparing 3 or more variables, use One Way Analysis of Variance.

Keywords: Satisfaction; Administration; School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งเพื่อทำให้การพัฒนาคุณภาพของประชากรเป็นไปตามที่ประเทศชาติต้องการ ในการศึกษาจึงต้องมีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาประชากรของประเทศให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเท่านี้จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประชากรของประเทศได้ ซึ่งการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาจะประสบความสำเร็จมากน้อยนั้นย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูเป็นสำคัญ ถ้าบุคลากรเหล่านี้มีความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี ก็จะมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันจัดการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ในการบริหารการศึกษาภายในโรงเรียน ก็เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ได้ดั่งนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้เรียนไปสู่อนาคตที่ประสบความสำเร็จ ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติ ในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องบริหารหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ดังนั้น การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเองตลอดชีวิต การที่จะพัฒนาในด้านการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งคือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่จะขับเคลื่อนพลังการปฏิรูปการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ได้จัดการศึกษาระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษา มีการบริหารจัดการศึกษา โดยกำหนดภาระงานออกเป็น 4 ด้าน คือด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามขอบข่ายงานดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ มีหน้าที่จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม นำหลักสูตรไปใช้ มีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีหน้าที่บริหารงบประมาณของโรงเรียน การกำกับดูแลการดำเนินงานด้านการเงิน การบัญชี จัดทำแผนการใช้เงินตามแผนปฏิบัติการ มีการกำกับดูแลตรวจสอบพัสดุประจำปี และส่งเสริมการใช้พัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียน สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านการบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่บริหารจัดการในด้านอาคารสถานที่ งานสารสนเทศ และดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยทั่วไปภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน ในการบริหารโรงเรียนได้ดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารงานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และด้วยกลุ่มโรงเรียนบางปู จังหวัดสมุทรปราการเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ผู้ปกครองให้ความไว้วางใจที่จะให้บุตรหลานมาเข้าเรียน เพราะฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการจัดการบริหารงานทั้ง 4 ด้านให้มีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับสถานศึกษาให้เป็นเลิศ จึงส่งผลให้ครูมีภาระงานรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากการสอน ซึ่งอาจจะทำให้ครูมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อการบริหารงานในโรงเรียน หากผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้เอาใจใส่ดูแลในเรื่องขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้คาดหวังไว้คงจะประสบอุปสรรค ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานของตนแล้วก็จะอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นมีความตั้งใจกระตือรือร้น มีความอุตสาหะพยายาม ถ้าหากครูไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลเสียก็จะเกิดแก่หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ

จากความเป็นมาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ตามขอบข่ายของการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อได้ทราบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนจะได้ใช้เป็นแนวทางในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น อันจะส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานต่อไป ตลอดทั้งใช้

เป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานของโรงเรียนเพื่อให้พัฒนาในการบริหารงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้น 297 คน
- 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 167 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และเมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในด้านต่างๆ ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ | จำนวน 10 ข้อ |
| 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ | จำนวน 10 ข้อ |
| 3) ด้านการบริหารงานบุคคล | จำนวน 10 ข้อ |

4) ด้านการบริหารงานทั่วไป จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating & scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของคำถามในแต่ละข้อดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามโดยกำหนดเกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยในการแปลผลเป็นรายข้อ ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 และกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's rating scale) จำนวน 40 ข้อ ให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และตัวแปร และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

3. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวัดและความเหมาะสมของภาษา

4. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) โดยสร้างแบบสอบถามตามโครงสร้างเนื้อหาที่ได้วางไว้ ก่อนจะนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงจำนวน 5 ท่าน โดยใช้วิธีการตรวจสอบความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และข้อคำถาม (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามระหว่าง 0.80 - 1.00 แสดงว่าทุกข้อมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

5. ปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้จากการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบอีกครั้งเพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

นำคะแนนแต่ละข้อคำถามมาหาความสอดคล้อง โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence : IOC) ในแต่ละข้อคำถาม และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80 - 1.00

6. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการหาคุณภาพเครื่องมือ เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) พบว่ามีค่า .37-.91 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alphacoefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .98

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบครั้งสุดท้ายและทำการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ครูกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ตอบแบบสอบถามโดยขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู เพื่อช่วยเหลือในการแจกและเก็บแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่ง ครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ

1. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส

2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต

1 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมและนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

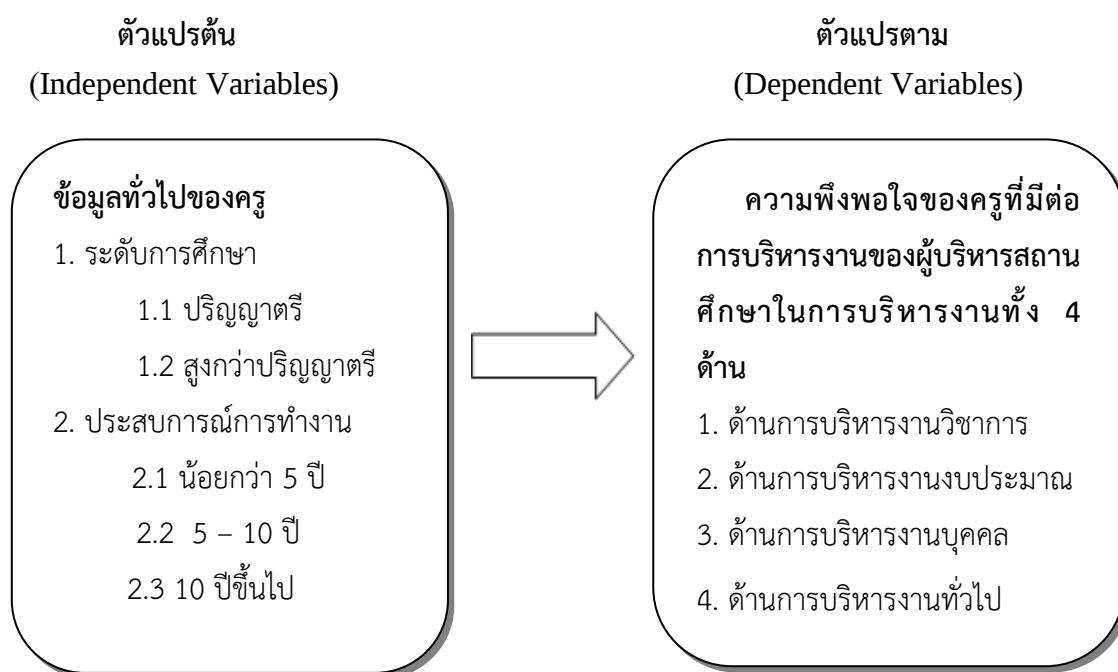
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยค่า t – test (Independent Sample t – test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยค่า One Way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายข้อใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe 's Post hot Comparison)

5. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำวิจัยนำมาจัดกลุ่มของคำตอบแล้วเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 70.66 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29.34 โดยมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 44.91 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.73 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 20.36 ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.78$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.76$) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.74$) และค่าเฉลี่ยต่ำ 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.72$) ตามลำดับ

3. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารงานวิชาการ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อโดยมีค่าเฉลี่ยเรียง 3 ลำดับแรก ดังนี้ การเอาใจใส่เรื่องการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.75$) การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.74$) และการส่งเสริม และกำกับ ให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.74$) ตามลำดับ

4. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารงานงบประมาณ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียง 3 ลำดับ ดังนี้ การกำกับ ดูแล การดำเนินงานด้านการเงิน การบัญชี อย่างเป็นระบบ ตามระเบียบที่กำหนด ($\bar{X} = 4.73$) การกำกับ ดูแล การตรวจสอบพัสดุประจำปี ($\bar{X} = 4.68$) และการส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.65$) ตามลำดับ

5. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารงานบุคคล ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประเมินศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียง 3 ลำดับ ดังนี้ การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการกับความขัดแย้ง ภายในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.80$) การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 4.80$) และการแนะนำให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบข่ายของงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.79$) ตามลำดับ

6. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารงานทั่วไป ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียง 3 ลำดับ ดังนี้ การจัดทำทะเบียนนักเรียนเพื่อประกอบการวางแผนพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.80$) การติดตามและตรวจสอบการใช้อาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.78$) และปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนและกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.77$) ตามลำดับ

7. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน

8. ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การแสดงความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์สูง หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ มีคุณสมบัติที่โดดเด่นเหมาะสมต่องานที่รับผิดชอบ นั่นคือผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการกิจ และนโยบาย อีกทั้งโรงเรียนในกลุ่มเมืองบางปูเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่และมีอัตราการแข่งขันเข้าเรียนสูง ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังคมจึงมีความคาดหวังว่าต้องสูงด้วยเช่นเดียวกัน เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและสม่ำเสมอ รวมทั้งพัฒนาครูและ

บุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ซึ่งอภิปรายแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการเอาใจใส่เรื่องการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูได้นำไปพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริม กำกับ ให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติและศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง มีการประเมินการใช้หลักสูตร รวมทั้งมีการรายงานผลในการใช้หลักสูตร และจัดให้มีการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน โดยให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และได้มีการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรและความถนัดของผู้เรียน อย่างสม่ำเสมอ เชิญวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้ความรู้เพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน และให้ผู้อื่นสามารถสอนแทนได้ เมื่อเราไม่สามารถมาสอนได้ ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และเน้นการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากที่สุด ดูแลนักเรียนอย่างทั่วถึงทั้งทางด้านสติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ชื่นชมของบุคคลทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิธร สุขศิริ (2559 : 6) ได้ ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเตรียมอำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูของกลุ่มโรงเรียนในอำเภอบางพลีส่วนใหญ่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะเน้นที่เนื้อหาการสอนและให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติและศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเป็นอย่างดีจริง

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการกำกับดูแล การตรวจสอบพัสดุประจำปีทุกปี มีการกำกับดูแล การดำเนินงานด้านการเงิน การบัญชีอย่างเป็นระบบตามระเบียบที่กำหนด มีการจัดทำงบประมาณประจำปีของโรงเรียนแบบมุ่งเน้นผลงาน และส่งเสริมให้บุคลากร ใช้พัสดุ และสินทรัพย์ของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวคิดในการบริหารงบประมาณว่าคือ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินสถานศึกษา ส่งผลให้เกิด

คุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับ ไกรสร พรหมลา (2560 : 4-5) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอบ้านด่านลานหอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้ครูมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายสุภาพ กิริยามารยาทเรียบร้อย และส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยจัดอบรมครูทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ สร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้ครูโดยการแจกโบนัส แจกแบบฟอร์มโรงเรียนเป็นประจำทุกปี สร้างเสริมภาวะผู้นำให้กับครู เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระการบริหารงานในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแนะนำให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามขอบข่ายงานในโรงเรียนและยึดหลักความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งกระทรวงศึกษาธิการให้แนวคิดว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเป็นสำคัญซึ่งสอดคล้องกับ รังสิมา ฉิมเรือง (2559 : ออนไลน์) ได้ศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมวิถีชีวิต และกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อปฏิบัติงานของโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูร่วมกิจกรรม ประเพณีต่างๆของชุมชน จัดแบ่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง ยึดหลักของประชาธิปไตยในการบริหารงาน และจัดทำทะเบียนนักเรียน เพื่อประกอบการวางแผนพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเป็นการสัมพันธ์กับชุมชนเพราะชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ให้แนวคิดไว้ว่า การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์การให้บริการการบริหารด้านอื่นให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทใน

การประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษา ให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี อย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ นภาพร หนูพวง (2560 : ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตบางคอแหลม สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรศึกษาการบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1
2. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ๆ หรือตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อที่จะได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- นภาพร หนูพวง. (2560). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตบางคอแหลม สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1510630911_is-bkk7-sec4-0019.pdf
- รังสิมา ฉิมเรือง. (2559). ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1510809229_is-bkk7-sec11-0006.pdf.

- ศศิธร สุขศิริ. (2559) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเตรียมอำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไกรสร พรมลา. (2560) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอบ้านด่านลานหอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษา สำหรับ
นักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**The Roles of Academic Administrators on Promotion of Administration
and Management for Special Cluster of the Students with the
Hearing Impairments under Special Education Bureau
in Bangkok Metropolitan Region**

นคร ปราบมนตรี และ รัตนา กาญจนพันธุ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Nakhon Prabmontree and Ratana Kanjanaphan

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: nakhon.ttech@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ
ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษา สำหรับ
นักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัด
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็น
ครูผู้สอนจากการเปิดตารางของ Cohen ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย
เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way
ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความ
คิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็ก
พิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือด้าน
การบริหารทั่วไป 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการ
ส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัด

* วันที่รับบทความ: 6 กุมภาพันธ์ 2564; วันที่แก้ไขบทความ 30 มีนาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 2 เมษายน 2564

Received: February 6, 2021; Revised: March 30, 2021; Accepted: April 2, 2021

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันแต่มีด้านการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา; การบริหารจัดการศึกษา; นักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

Abstracts

This research aims to study and compare the school administrators' role for the promotion of education administration for special children with hearing impairments under Special Education Bureau in Bangkok Metropolitan Region, classified by educational background. And work experience is obtained by means of a randomized method. The sample size was determined according to the Cohen, Manion, and Morrison tables of 140 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) The teacher's opinion on the school administrators' role in promoting the education administration for special children with hearing impairments under Special Education Bureau in Bangkok Metropolitan Region was in a high level in all aspects. 2) Both on an overall and in a particular basis, no difference found on the teacher's opinion according to education levels towards school administrators' role in promoting the education administration for special children with hearing impairments under Special Education Bureau in Bangkok Metropolitan Region. 3) The teachers with different education levels perceived differently satisfaction with the school administrators' role in promoting the education administration for special children with hearing impairments under Special Education Bureau in Bangkok Metropolitan Region in overall and in different aspect. Statistical significance at the level of 0.5

Keywords: School Administrators' Role; Education Administration; Special Children with Hearing Impairments

บทนำ

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มาตรา 4 กล่าวว่า การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ คือการเสริมสร้างสมรรถภาพที่ดีขึ้นโดยอาศัยวิธีการทางการแพทย์ การศึกษา สังคม และการฝึกอาชีพ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบการดำเนินการ โดยการจัดบริการการศึกษาให้ทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ (พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ, 2534 : 152) อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้รับรองสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้อย่างชัดเจน โดยระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับ การศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย นอกจากนั้น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 วรรคสองได้กำหนดว่า การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเอง ได้หรือไม่มีโอกาสหรือ ด้อยโอกาส จะต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นรัฐจึงจำเป็นต้องจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับคนพิการเพื่อให้คนพิการได้ เข้ารับบริการการศึกษาได้ทั่วถึงเพียงพอและมี คุณภาพ

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา มองเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่ทำให้นักเรียนไม่ประสบความสำเร็จในการเรียน ครูเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารไม่อาจมองข้ามได้ เพราะครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด เป็นผู้อบรมสั่งสอนและถ่ายทอด ความรู้ไปยังนักเรียนการสอนที่ดีของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ นักเรียนประสบความสำเร็จในการ เรียน ผู้บริหารจึงควรให้การสนับสนุนครู โดยหาวิธีส่งเสริม พัฒนาครูในทุกด้าน ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีความมั่นใจ มีความมั่นคงในอาชีพ และมีกำลังใจในการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้ครูได้รับ การพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น เพื่อการปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำมา ซึ่งความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ดังนั้น การพัฒนาและส่งเสริมครูนั่น ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะพัฒนาให้ครูและ นักเรียนมีคุณภาพตามที่มุ่งหวัง ผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมทั้งปวงของ โรงเรียนให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากครู เพราะครู คือ ผู้กำหนดอนาคตของ ชาติ ความเป็นครูจะมีคุณภาพได้ ต้องมีสวัสดิการดี คือ ได้รับผลตอบแทนเป็นสวัสดิการความก้าวหน้าทาง อาชีพอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติและผลงานที่เกิดขึ้นมีศักดิ์ศรี คือ ได้รับการยกย่องและให้เกียรติจาก ผู้ร่วมงาน ชุมชน และสังคมว่าเป็นผู้มีคุณค่าต่อประเทศชาติ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหาร

โรงเรียนในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2563 จำนวน 222 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูในโรงเรียนนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2563 ซึ่งประกอบด้วย 4 โรงเรียน จำนวน 140 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 และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป จำนวน 45 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert มีเกณฑ์การให้คะแนนของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 ฉบับ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

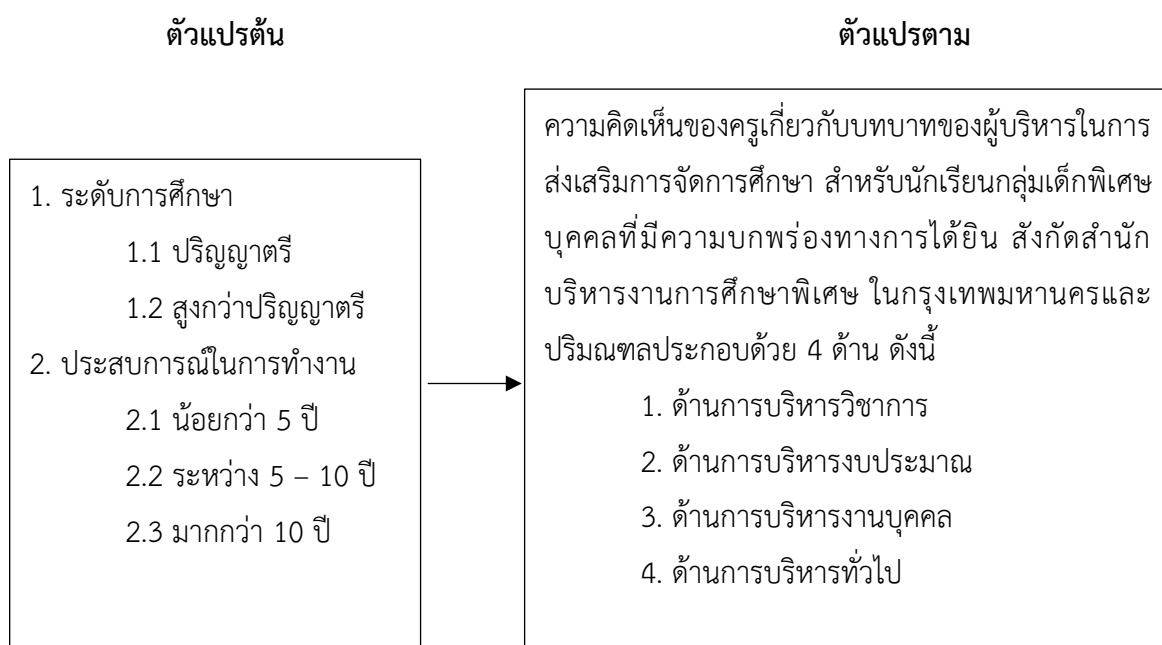
1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อประมวลข้อมูลในตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ คุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การหาค่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เมื่อเปรียบเทียบคุณวุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) แต่ถ้าเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's post hoc comparison)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการศึกษารoles บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากแนวทางการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการบริหารวิชาการ 2. ด้านการบริหารงบประมาณ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล 4. ด้านการบริหารทั่วไป ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวมและรายด้าน

(n=140)			
การบริหารจัดการสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.46	0.38	มาก
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.41	0.38	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.46	0.44	มาก
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.51	0.39	มากที่สุด
ภาพรวม	4.46	0.34	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านคือด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.51$) นอกนั้นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.46$) และด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.41$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารจัดการสถานศึกษา	ปริญญตรีหรือเทียบเท่า		สูงกว่าปริญญตรี		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.45	0.39	4.49	0.35	0.602	0.236
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.41	0.40	4.41	0.37	0.087	0.852
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.46	0.44	4.46	0.45	0.031	0.912
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.52	0.40	4.50	0.36	0.275	0.434
ภาพรวม	4.46	0.34	4.47	0.33	0.075	0.703

*p < .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารจัดการสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน			F	p
	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.50	4.46	4.46	0.238	0.788
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.53	4.36	4.37	2.390	0.095
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.59	4.35	4.47	3.166	0.045*
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.59	4.49	4.47	1.094	0.338
ภาพรวม	4.55	4.41	4.44	1.961	0.145

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีด้านการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheff'e) แสดงดังตาราง 10

ตาราง 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยภาพรวมเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม

ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{x}$	4.55	4.41
ต่ำกว่า 5 ปี	4.55	*	-
5 – 10 ปี	4.41	-	
มากกว่า 10 ปี	4.44	-	

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยภาพรวมเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการบริหารงานบุคคล

ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{x}$	4.59	4.35
ต่ำกว่า 5 ปี	4.59	*	-
5 – 10 ปี	4.35	-	
มากกว่า 10 ปี	4.47	-	

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี และนอกจากนี้ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันโดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือด้านการบริหารทั่วไป นอกนั้นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย ขอบข่ายงานที่ชัดเจนและครอบคลุมถึงความต้องการที่แตกต่างกันสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจึงส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูเกิดประสิทธิภาพและนักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ตรงตามนโยบายของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ศุภมาส อุตลัด (2561 : 11) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ศิลปะต่าง ๆ ของผู้บริหาร ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทุก ๆ เรื่องในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษารวมทั้งอาคารสถานที่ โดยใช้เทคนิคอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุตามจุดหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ สอดคล้องกับผดุง อารยะวิญญู (2542 : 17) เด็กพิการเป็นเด็กกลุ่มพิเศษที่ต้องจัดการศึกษาพิเศษ ให้เพราะเด็กพิการไม่สามารถจะรับประโยชน์สูงสุดจากโครงการการศึกษาที่จัดให้เด็กปกติ เด็กพิการจะได้รับสิทธิทางการศึกษา เมื่อมีนโยบายการศึกษาพิเศษที่ดีซึ่งจะเป็นแนวทางให้มีการจัดการศึกษาที่เหมาะสม รวมทั้งการจัดบริการด้านอื่น ๆ ที่เด็กแต่ละคนมีความจำเป็นต้องได้รับ ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมีนโยบายการศึกษาพิเศษเฉพาะนอกเหนือไปจากนโยบายตามแผนการศึกษาชาติเพื่อเป็น แนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ด้านการศึกษาพิเศษ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดขอบข่าย นโยบาย เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาปกติและสอดคล้องกับแนวโน้มของการศึกษาพิเศษด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร นารี (2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมบรรยากาศองค์กร ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหาร

สถานศึกษาในการส่งเสริมบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ใน ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการบริหารวิชาการ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับ มาก ที่สุด 4 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ พัฒนาการสอน และส่งเสริมครูให้พัฒนานวัตกรรมและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดย สนับสนุนให้ครูทำนวัตกรรมเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของรุ่งระวี เมฆไธย (2560 : 12) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ เสริมสร้างทักษะของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ผลวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างทักษะของ ผู้เรียนในศตวรรษ ที่ 21 ตามการรับรู้ของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านทักษะ ชีวิตและอาชีพ ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ใน การส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับ มาก ที่สุด และมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีได้อย่างเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ โดยมีการรายงานผลการใช้เงินงบประมาณต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเขต พื้นที่การศึกษา และให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และจัดทำแผนกลยุทธ์สถานศึกษา

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ใน การส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับ มาก ที่สุด และมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรด้านวิชาการและวิชาชีพ เป็น ผู้นำและกระตุ้นให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ แจ้งผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฏิกาน ตระการ (2561 : 14) ได้ ทำวิจัยเรื่อง การบริหารและการจัดการหลักสูตรที่สอดคล้องกับการศึกษาไทย 4.0 ของโรงเรียนบ้านม่วงชุม อ.

ผาง จ.เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า เหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารและการจัดการหลักสูตร เช่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากร

1.4 ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ มีการจัดทำทะเบียนนักเรียนให้เป็นปัจจุบัน และส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมวิถีชีวิตและกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล พงษ์กลาง (2561 : 54) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ชุมชนในโรงเรียนประถมศึกษา ตำบลแม่สามแลบ อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหาร ครูอาจารย์ ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน รับฟังความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์สถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่มีด้านการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จึงทำการ

เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheff'e) พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อแต่งตั้งให้รับผิดชอบระบบการบริหารต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริมให้ครูในระดับต่าง ๆ พัฒนาตนเองเพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นในงานที่ปฏิบัติ จึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพเพื่อการพัฒนาตนเองในสายงานนั้น จึงทำให้ มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎกร์ สุภาพ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.2.1 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี และนอกจากนี้ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปีมีความพึงพอใจแตกต่างกันโดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรด้าน วิชาการและวิชาชีพเพื่อการทำงานอย่างต่อเนื่องในอนาคต และเป็นผู้นำกระตุ้นให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนินา คูประเสริฐ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูคาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการประกันคุณภาพ ภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรที่ประสบการณ์การทำงานต่างกัน

นั้น จะมีการรับรู้บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ปฏิบัติจริงในการประกันคุณภาพภายในโดยภาพรวม แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาหลักสูตรต่อไป
2. ผู้บริหารควรกำหนด การนิเทศ กำกับ ติดตามและ ตรวจสอบการใช้งบประมาณของสถานศึกษาให้มีความชัดเจนและเป็นปัจจุบัน
3. ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส
4. ผู้บริหารควร แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบ ติดตาม จัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ ให้พร้อมต่อการใช้งานและเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ความคิดเห็นของครูที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และในภูมิภาคอื่น ๆ
2. ความสัมพันธ์ระหว่าง ความคิดเห็นของครูที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และในภูมิภาคอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณรงค์ สุภาพ. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนิตา คูประเสริฐ. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวัง และบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- บ้งอร นารี. (2558). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรตามความคิดเห็นของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ปฎิภาณ ตระการ. (2561). การบริหารและจัดการหลักสูตรที่สอดคล้องกับการศึกษาไทย 4.0 ของโรงเรียนบ้าน
ม่วงชุม อ.ฝาง จ.เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราช
ภัฏเชียงราย.
- ผดุง อารยะวิญญู (2542). การศึกษาพิเศษในปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แว่นแก้ว.
- พรพิมล พงษ์กลาง. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ชุมชนในโรงเรียนประถมศึกษา
ตำบลแม่สามแลบ อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.
- พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. (2534). การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตาม
พระราชบัญญัติการฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการ. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- รุ่งระวี เมฆไธย. (2560). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างทักษะของผู้เรียน ใน
ศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต
3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศุภมาศ อุตลาต. (2561). บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนดีประจำตำบลตามความคิดเห็นของ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Cohen, Louis.; Manion, Lawrence; & Morrison, Keith. (2011). *Research Method in Education*.
(7th ed). New York : Morrison

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

**The Satisfaction of Teachers Toward Internal Supervision in
Rachayothin School Cluster under the Secondary
school educational Service Area Office 2**

อาภาภรณ์ ก้อนสี และ อำนวย ทองโปร่ง

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Arpaporn Konsee and Amnuay Thongprong

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Konseearpaporn@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Cohen ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 241 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง.20-.80 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .982 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขต ราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนการนิเทศ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* วันที่รับบทความ: 28 กุมภาพันธ์ 2564; วันที่แก้ไขบทความ 25 มีนาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 28 มีนาคม 2564

Received: February 28, 2021; Revised: March 25, 2021; Accepted: March 28, 2021

คำสำคัญ : ความพึงพอใจของครู; การนิเทศภายใน; กลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธิน

Abstracts

This research aimed to study and compare the satisfaction of teachers toward internal supervision in Ratchayothin school cluster, under the Secondary Educational Service Area Office 2 ; classified by education level and work experience. The samples were teachers in the Ratchayothin school cluster, under the Secondary Educational Service Area Office 2 in academic year 2020. The sample size was 241 teachers by using Cohen's table, selected with stratified and simple random sampling. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with content validity between 0.20-1.00, reliability at 0.982 by Cronbach's alpha coefficient method. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance (ANOVA) and the Scheffe's pair comparison at a statistical significance of .05

Findings are as follows:

1. The satisfaction of teachers toward internal supervision in Ratchayothin school cluster, under the Secondary Educational Service Area Office 2, over all and each aspect at a high level.

2. The teachers with different educational level were satisfied toward internal supervision in Ratchayothin school cluster, under the Secondary Educational Service Area Office 2, over all and each aspect were not different.

3. The teachers with different work experience were satisfied toward internal supervision in Ratchayothin school cluster, under the Secondary Educational Service Area Office 2, Overall and each aspect was not different except planning. There was statistically significant at the .05 level, with teachers with less than 5 years of work experience were more satisfied than teachers with between 5-10 years of work experience.

Keywords: Teacher Satisfaction; Internal Supervision; Ratchayothin School Cluste

บทนำ

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพควรมีการพัฒนาปรับปรุงทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ คำว่าคุณภาพการศึกษาไม่ใช่หน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง แต่เป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องตั้งแต่รัฐบาลที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน กระทรวงหน่วยงานต้นสังกัด เขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่จัดสิ่งสนับสนุนด้านบุคลากรที่มีคุณภาพรวมถึงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตลอดจนกำกับ ติดตามให้เกิดการพัฒนาด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายที่รัฐกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคีของบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน ส่วนครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้ความรู้

จัดประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการรวมถึงการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งหมดนี้คือองค์ประกอบที่มีส่วนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กระบวนการที่มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุน และเป็นตัวเชื่อมในการพัฒนาสมรรถนะครู คือ กระบวนการนิเทศการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559 : 70) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ และภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งและถือเป็นมาตรการอย่างหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อมาตรฐานการจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาในทุกขั้นตอนการนิเทศการศึกษา เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการช่วยให้ครูพัฒนาในหลายๆ ด้าน ทั้งด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ให้สามารถดำเนินการได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนด

สภาพปัญหาการดำเนินการนิเทศการศึกษาที่ผ่านมาโดยส่วนใหญ่จะเป็นการนิเทศตามนโยบายจากส่วนกลาง ศึกษาในเทศก์ไม่มีโอกาสในการพัฒนาเทคนิควิธีการนิเทศที่ทันสมัยให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูและโรงเรียนเท่าที่ควรบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดทักษะการนิเทศ ขาดการเตรียมความพร้อมไม่ได้สำรวจความต้องการจำเป็นในการนิเทศ ขาดการประเมินผลและขาดการนำผลการนิเทศไปใช้ประโยชน์รวมถึงครูมีทัศนคติทางลบต่อการนิเทศประกอบกับจำนวนศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอต่อการนิเทศตามรายงานผลการศึกษา สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย พบว่า ปัจจุบันครูไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะสาขาวิชา มีเฉพาะการนิเทศภายในที่โรงเรียนดำเนินการเอง การพัฒนาอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูโดยการพัฒนาอบรมครูส่วนใหญ่เป็นการอบรมตามที่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด ทั้งเรื่องเนื้อหาหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมซึ่งมักไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู

จากรายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โครงการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการนิเทศภายในเนื่องจากขาดความร่วมมือของครูและบุคลากร ทั้งภายในกลุ่มนิเทศและกลุ่มอื่นๆ แต่ละกิจกรรมย่อยในโครงการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ไม่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบแยกเป็นส่วนต่างๆ อย่างชัดเจน และโรงเรียนในสหวิทยาเขตไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบแต่ละส่วนหรือแต่ละกิจกรรมในโครงการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่นที่ครูมีความพึงพอใจและสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำไปใช้ในการบริหารการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขต ราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้การตอบแบบสอบถาม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 662 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 5 โรงเรียน จำนวน 241 คน โดยกำหนดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011 : 147) และทำการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าตามรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ค่า ตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert Scale

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้ 1. ขออนุญาตแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหงมอบให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 คน 2. ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากครูของ

โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ตอบแบบสอบถามในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยส่งแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์จำนวน 241 ชุด 3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 93 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามจากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

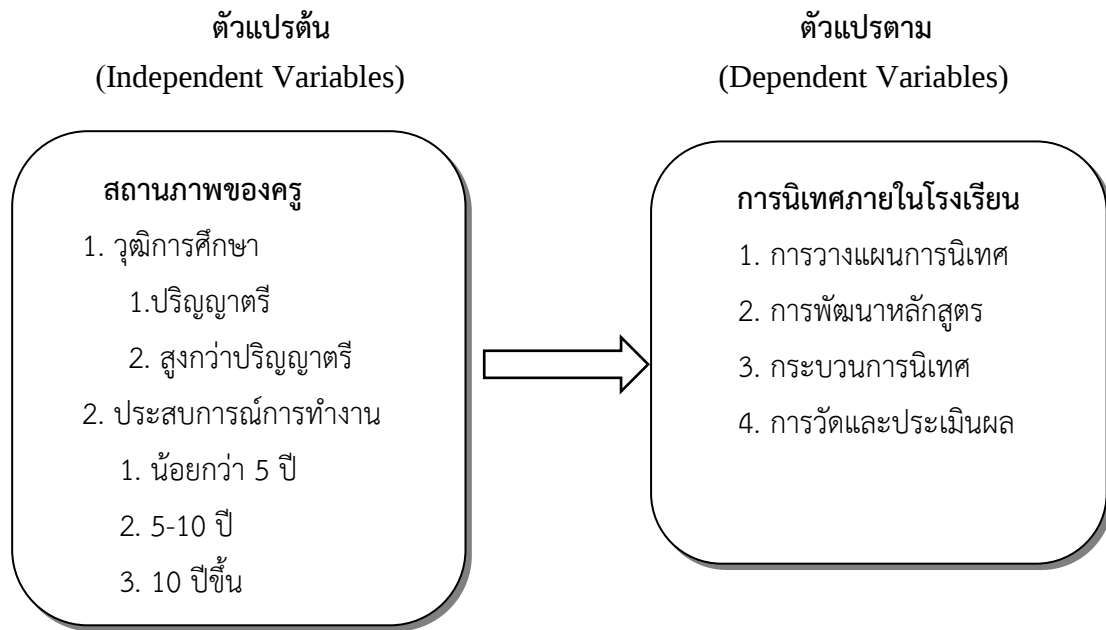
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ดำเนินการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบคำถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิเคราะห์การทดสอบโดยค่าที ($t - test$)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยมาเปรียบเทียบ เป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheff's Post hoc Comparison)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 โดยมีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ตามลำดับ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตรัษฎา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

(n=225)			
การนิเทศภายใน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การวางแผนการนิเทศ	4.06	.54	มาก
2. การพัฒนาหลักสูตร	3.92	.51	มาก
3. กระบวนการนิเทศ	3.91	.56	มาก
4. การวัดและประเมินผล	3.99	.54	มาก
รวม	3.97	.46	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากตาราง 1 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศ ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 3.99$) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การนิเทศภายใน	ปริญญาตรี (n=156)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=69)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การวางแผนการนิเทศ	4.03	.49	4.13	.64	-1.29	.25
2. การพัฒนาหลักสูตร	3.92	.51	3.91	.52	.06	.95
3. อำนาจการให้รางวัล	3.89	.59	3.95	.49	-.77	.44
4. อำนาจอ้างอิง	4.02	.53	3.92	.54	1.36	.18
รวม	3.97	.45	3.98	.49	-.20	.84

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

การนิเทศภายใน	ประสบการณ์ในการทำงาน			F	p
	น้อยกว่า 5 ปี $\bar{X}$	ระหว่าง 5-10 ปี $\bar{X}$	มากกว่า 10 ปี $\bar{X}$		
1. ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.14	3.95	4.10	3.33	.04*
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.97	3.88	3.77	1.72	.18
3. ด้านกระบวนการนิเทศ	3.92	3.90	3.90	0.02	.98
4. ด้านการวัดและประเมินผล	4.05	3.91	3.95	1.79	.17
รวม	4.02	3.91	3.93	1.49	.23

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนการนิเทศที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์	ใน	ค่าเฉลี่ย	10 ปีขึ้นไป	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี
การทำงาน		$\bar{X}$	4.10	3.95	4.14
10 ปีขึ้นไป		4.10			
5 - 10 ปี		3.95			*
น้อยกว่า 5 ปี		4.14			

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนการนิเทศ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่ามีประเด็นควรอภิปราย ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนจัดประชุมครูและบุคลากรเพื่อวางแผนการนิเทศภายในร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร และกำกับติดตามผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการนิเทศภายใน ตลอดจนสร้างขวัญ และกำลังใจให้ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 136) กล่าวว่าหลักของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายหลัก คือ คุณภาพของนักเรียน ผู้บริหารต้องยอมรับ

ว่าการนิเทศการสอนเป็นงานความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเน้นบรรยากาศแบบประชาธิปไตยสร้างขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในความสามารถของตนซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของสายวินิตย์ ดวงสนาม (2561 : 97) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของโกลม จันทรศิริ (2560 : 5) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการลำดวน จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตรัชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันได้รับการมอบหมายงานด้านการนิเทศภายในจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน โดยกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ จัดประชุม ปรึกษาหารือร่วมกับครูผู้สอนหลังจากการนิเทศภายใน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนตลอดจนส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเก้จกนก เอื้อวงศ์ (2555 : 3) กล่าวว่าหลักการในการนิเทศการศึกษาประกอบด้วย หลักของการมุ่งประโยชน์เพื่อการพัฒนาครูเป็นสำคัญหลักแห่งความร่วมมือของผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครู หลักการสร้างสัมพันธ์ภาพบนความเท่าเทียมและการยอมรับซึ่งกันและกัน หลักความเป็นระบบและมีความต่อเนื่องและหลักความยืดหยุ่นให้อิสระในการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิรา กังสังข์ (2561 : 96) ที่ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทร พงษ์เจริญไทย (2559 : 95) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตรัชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง

กัน ยกเว้นด้านการวางแผนการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติเกิดจากปัจจัยในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับบุคคล ความมั่นคงก้าวหน้า ตลอดจนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถ้าปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความเจริญก้าวหน้าและได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นหัวหน้างาน มีบทบาทหน้าที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัว เพราะเดิมเคยเป็นผู้รับมอบหมายงาน ทำงานแต่เพียงตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน แต่เมื่อมีผู้ได้บังคับบัญชาทำให้บุคคลนั้นต้องมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในแตกต่างกัน สอดคล้องทฤษฎีของ Frederick Hertzberg (อ้างถึงใน สุวิทวัส หิรัญสินสุนทร 2559 : 15-17) กล่าวว่าความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีขึ้นเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาเช่นการที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในแห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของญาวีรินจน์ ทองสุขเจริญ (2560 : 8) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนตะวันออกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตรัชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการวางแผนการนิเทศ โรงเรียนควรให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินงานการนิเทศภายใน เพื่อให้ครูทราบแนวทางปฏิบัติและการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนควรรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรและจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรให้ครูได้ศึกษาเพื่อให้ครูได้จัดทำแผนการเรียนรู้กิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรของโรงเรียน
3. ด้านกระบวนการนิเทศ โรงเรียนควรจัดหาเอกสาร และแหล่งความรู้ต่างๆบริการครู เพื่อให้ครูมีความเข้าใจขั้นตอนกระบวนการนิเทศ
4. ด้านการวัดและประเมินผล โรงเรียนควรมีการนำผลการนิเทศภายในไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการนิเทศภายในต่อไปเพื่อให้นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาของการนิเทศภายในทั้ง 4 ด้านของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2555). *การนิเทศในสถานศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โกมล จันทรศิริ. (2560). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการลำดวน จังหวัดสุรินทร์*. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาวีรินจน์ ทองสุขเจริญ. (2560). *ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนตะวันออกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทร พงษ์เจริญไทย. (2559). *การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายวินิตย์ ดวงสนาม. (2561). *การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุวิทวัส หิรัญสินสุนทร. (2559). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. 2563. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอินเตอร์เทค พรินติ้ง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2559. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- อภิสร่า กังสังข์. (2561). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาใน อำเภอสบ้าย้อย จังหวัดสงขลา*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Cohen, L., & Morriison, K. (2011). *Research methods in eduction*. (7 th ed). New York : Routledge

แนวทางการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุในอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น
**Management of the Elderly Club in Nong Ruea District,
Khon Kaen Province**

วิยะดา อุทธะคำ และ ศิวัช ศรีโกคางกุล

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Viyada Utthakham and Siwach Sripokangkul
Khon Kaen University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: Viyada1243@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารจัดการของชมรมผู้สูงอายุ 2) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุ และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา และ 3) แนวทางในการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุบ้านหนองเรือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น โดยมีวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 20 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 2 คน และสมาชิกชมรมผู้สูงอายุในอำเภอหนองเรือจังหวัดขอนแก่น จำนวน 18 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการแก้ไขปัญหา และแนวทางในการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุบ้านหนองเรือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น โดยผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์ร่วมกับเอกสารที่เกี่ยวข้องดำเนินการตีความและสร้างข้อสรุปโดยมีจุดยืนอยู่บนบริบทของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารจัดการของชมรมผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุบ้านหนองเรือในอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 5 มิติ คือ มิติด้านการมีส่วนร่วม มิติด้านการกระจายอำนาจ มิติด้านการประชาสัมพันธ์ มิติด้านสังคมเศรษฐกิจ และมิติด้านสุขภาพ
2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุฯ ประกอบด้วย 6 มิติ คือ มิติด้านการมีส่วนร่วม มิติด้านการกระจายอำนาจ มิติด้านการประชาสัมพันธ์ มิติด้านสังคมเศรษฐกิจ มิติด้านสุขภาพ และมิติด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม แนวทางในการแก้ไขปัญหา
3. แนวทางในการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุฯ ประกอบด้วย 5 มิติ คือ มิติด้านการมีส่วนร่วม มิติด้านการกระจายอำนาจ มิติด้านการประชาสัมพันธ์ มิติด้านสังคมเศรษฐกิจ และมิติด้านสุขภาพ

* วันที่รับบทความ: 9 มีนาคม 2564; วันแก้ไขบทความ: 2 เมษายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 3 เมษายน 2564

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; ชุมชน; ผู้สูงอายุ

Abstracts

This qualitative research aimed to explore the problems and obstacles in the management of the elderly club and to provide a problem solving guidance to be the guidelines for elderly club management of Bann Nong Ruea “Senior Citizens”, Nong Ruea District, Khon Kaen Province. Qualitative research methods were used in this research including documentary study and in-depth interviews with 20 key informants. The findings were synthesized to provide the guidelines for Bann Nong Ruea Elderly Club management, consisting of 2 executives and 18 members of the “Senior Citizens” club.

The results show that there are five dimensions of Ban Nong Ruea “Senior Citizens” Club management: participation dimension, decentralized dimension, public relations dimension, socio-economic dimension, and health care dimension. Meanwhile, the problems and obstacles in the “Senior Citizens” club can be clarified in six dimensions including participation dimension, decentralized dimension, public relations dimension, socio-economic dimension, health care dimension, and innovation and technology dimension. Likewise, five dimensions of problem-solving were provided in this research including participation dimension, decentralized dimension, public relations dimension, socio-economic dimension, and health care dimension.

Keywords: Management; Club; Elderly

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และคาดว่าแนวโน้มจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในปี 2565 จะมีจำนวนประชากรสูงอายุมากถึงร้อยละ 20 จากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้ประเทศไทยต้องหันมาให้ความสำคัญประเด็นปัญหาที่มาพร้อมกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เช่น ปัญหาสุขภาพ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของสมาชิกในสังคม และผู้สูงอายุทั้งหมด ดังนั้น การรวมกลุ่มของผู้สูงอายุจึงเป็นเสมือนเครื่องมือในการขับเคลื่อน และจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นโดยผู้สูงอายุเอง (สมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ, ม.ป.ป. : 78) และเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากรจนได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing society) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 โดยมีประชากรผู้สูงอายุจำนวน 6,161,172 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.18 ของประชากรทั้งหมด ในปี พ.ศ. 2557 ประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็น 9,110,754 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 14.25 ของประชากรทั้งหมด (กรมการปกครอง, 2557 : ออนไลน์) ในปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2563 ประชากรผู้สูงอายุ มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุ 12 ล้านคน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 18 ของประชากรทั้งหมด และคาดการณ์ประมาณว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 22.08 ของประชากรทั้งหมดในปี พ.ศ. 2568 หรือจะมีประชากรผู้สูงอายุประมาณ 15,126,000 คน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ, 2556 : 37) โดยในปี 2562 เป็นปีแรกที่จำนวนประชากรวัยเด็กเท่ากับประชากรผู้สูงอายุที่ 11.3 ล้านคน หลังจากนั้นจำนวนประชากรวัยเด็กจะน้อยกว่าผู้สูงอายุมาโดยตลอด

การเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ที่มนุษย์มี อาจหลีกเลี่ยงได้และเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจมีความอ่อนแอของ ร่างกาย จิตใจ ตลอดจนมีความ เจ็บป่วยหรือความพิการร่วมด้วย นักสังคมวิทยายอมรับว่าภาวะสูงอายุเป็นการก้าวเข้าสู่สภาพการ เปลี่ยนแปลง หรือบทบาทใหม่ในสังคม นอกจากนั้นภาวะสูงอายุยังเป็นผลจากการสูญเสียอย่างค่อยเป็นค่อยไป ของความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกาย จิตใจ และสังคม ดังนี้ คือ 1. การ เปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายและสรีรวิทยาของผู้สูงอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เรื่อย ๆ และค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงนี้จะแตกต่างกันในระยะเวลาเร็วหรือช้าในแต่ละบุคคล เช่น ผิวหนัง อวัยวะรับรสและกลิ่น ระบบทางเดินหายใจในระบบทางเดินปัสสาวะ เป็นต้น 2. การเปลี่ยนแปลง ทางด้านจิตใจและอารมณ์ การเปลี่ยนแปลงวิถีทางดำเนินชีวิตหลังจากเคยทำงานมาในช่วงเวลา 20 - 30 ปี การลดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ลง สังคมแคบ ทำให้เกิดความรู้สึกสูญเสียบทบาท ซึ่งอาจกระทบกระเทือน ทางเศรษฐกิจ ทำให้ความมั่นใจในความสามารถและคุณค่าของตนเองลดลง 3. การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคมและบทบาททางสังคมของผู้สูงอายุ เช่น การเกษียณอายุของผู้ที่ทำงาน ราชการเมื่ออายุ 60 ปีจะเป็นการสูญเสียตำแหน่งหน้าที่การงานและรวมทั้งเกียรติและสิทธิต่าง ๆ ด้วย

ชมรมผู้สูงอายุ เป็นองค์กรภาคประชาชนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบงานผู้สูงอายุ อันจะ ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทั้งในระดับปัจเจกบุคคลระดับชมรมผู้สูงอายุและระดับชุมชน โดยมี วัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมที่ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ ทั้งในด้านสุขภาพ สังคม และสวัสดิการ การบริหารจัดการในชมรมผู้สูงอายุเป็นไปตามโครงสร้างของชมรม (สมาคมสภาผู้สูงอายุ แห่งประเทศไทยฯ, ม.ป.ป. : 120)

ชมรมผู้สูงอายุในอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น เป็นชมรมที่ถูกก่อตั้งขึ้นจากภาคประชาชน ดำเนินงานโดยประชาชน มีกิจกรรมที่ดำเนินงานหลากหลาย ประสบความสำเร็จมากมาย ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึง มีความสนใจศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุในอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ความ เป็นมาของชมรมฯ กระบวนการและแนวทางการดำเนินงานของชมรมฯ ปัญหาอุปสรรคอย่างถูกต้องและสอดคล้อง กับการความต้องการของสมาชิกในชมรมและแนวทางที่รัฐบาลเพื่อนำไปสู่การวางแผนแนวทางการดำเนินงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการของชมรมผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุนองเรือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุนองเรือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา และแนวทางในการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุนองเรือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

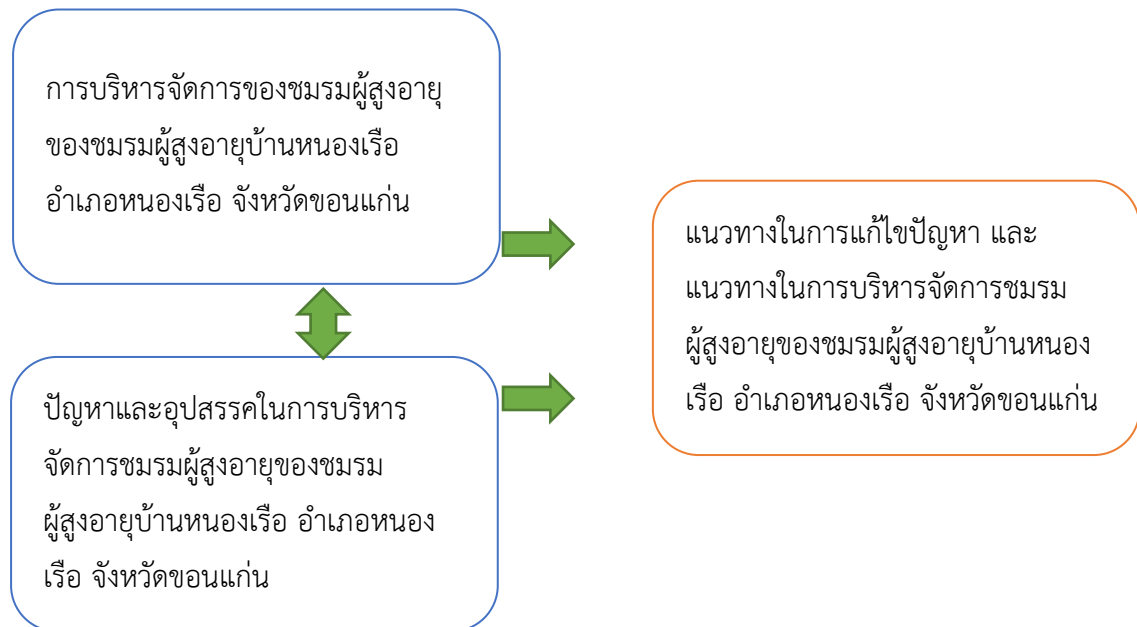
การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิจัยภายใต้รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 3 วิธีการที่ผสมผสาน เกื้อกูล และสนับสนุนกัน ซึ่งมุ่งเน้นกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลเป็นหลัก (Key informants) การสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม และการศึกษาผ่านเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อมูลมีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์การศึกษาที่กำหนดไว้

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานั้นสามารถจำแนกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. ผู้บริหาร จำนวน 2 คน และ 2. สมาชิกชมรมผู้สูงอายุ จำนวน 18 คน ทั้งนี้ เหตุผลที่ผู้วิจัยมุ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและสมาชิกชมรมฯ เป็นหลักนั้น เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ถือเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่รับรู้วิธีการดำเนินงาน ประเด็นปัญหาและอุปสรรคเป็นอย่างดี

เครื่องมือที่ใช้และการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่อาศัยวิธีการวิจัยเอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นหลัก ตลอดจนการสังเกตเพื่อเป็นข้อมูลเพิ่มเติม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา จึงประกอบด้วย แนวคำถามแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง (Semi – structured Interview) รวมถึงเครื่องมือสำหรับการบันทึกข้อมูลภาคสนาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เก็บรวบรวมทั้งจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์ร่วมกับเอกสารที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ การนำความรู้หรือข้อสังเกตที่รวบรวมได้จากภาคสนามอันเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จำเพาะเจาะจงเพียงจำนวนหนึ่ง ดำเนินการตีความและสร้างข้อสรุปโดยมีจุดยืนอยู่บนบริบทของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. วิธีการบริหารจัดการของชมรมผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุบ้านหนองเรือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

1.1 มิติด้านการมีส่วนร่วม ชมรมผู้สูงอายุบ้านหนองเรือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการ รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก และคณะกรรมการของชมรมคุ่มละ 1 คน คณะกรรมการบริหารชมรมเป็นผู้นำที่เป็นทางการ มาจากการเลือกตั้งของสมาชิก ซึ่งมีบทบาทบริหารจัดการชมรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสามารถดำรงอยู่ได้ โดยคณะกรรมการในตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด ซึ่งโครงสร้างหลัก ๆ ของชมรมผู้สูงอายุมี ดังนี้

ประธาน ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าชมรม เป็นหัวหน้าในการบริหารกิจกรรมชมรม ตลอดจนประสานงานกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และแสวงหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของชมรมดูแลทุกข์สุขของสมาชิกในชมรม

รองประธาน ทำหน้าที่ช่วยประธานบริหารกิจกรรมของชมรม ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ประธานมอบหมายและทำหน้าที่แทนประธานได้

เลขานุการ ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ นายทะเบียน งานประชาสัมพันธ์ของชมรมและปฏิบัติตามคำสั่งของประธานตลอดจนทำหน้าที่เลขานุการในการประชุมต่าง ๆ

เหรียญกษาปณ์ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงินทั้งหมดของชมรม เป็นผู้จัดทำบัญชีรับ – จ่าย บัญชีงบดุลของชมรม เก็บเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เพื่อการตรวจสอบ

กรรมการ มีหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการคนอื่น ๆ ให้สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อความเจริญก้าวหน้าของกิจกรรมต่าง ๆ ในชมรม

ทั้งนี้ มีการจัดให้มีการประชุมที่บ่อยครั้ง พร้อมทั้งมีการประชุมชี้แจงกฎระเบียบข้อบังคับของชมรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยในการประชุมแต่ละครั้งนอกจากจะมีคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมแล้วชมรมมีการเชิญผู้ใหญ่บ้านของทุกหมู่บ้านในตำบลหนองเรือ ผู้อาวุโส ผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมประชุมด้วย สะท้อนจากคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านหนึ่งที่กล่าวว่า

“ชมรมนอกจากสมาชิกแล้วยังมี ประธานคณะกรรมการ รองประธาน เลขานุการ เหรียญกษาปณ์ และคณะกรรมการของชมรมคุ่มละ 1 คน คณะกรรมการบริหารชมรม เป็นผู้นำที่เป็นทางการ มาจากการเลือกตั้งของสมาชิก และมีการประชุมคณะกรรมการกันบ่อยครั้ง แต่จะมีการประชุมสมาชิกชมรมอย่างน้อยปีละครั้ง”

(สัมภาษณ์, 1 พฤษภาคม 2563)

1.2 มิติด้านการกระจายอำนาจ มีการบริหารจัดการโดยในอำเภอจัดแบ่งการดูแลออกเป็นหมู่บ้านและให้กรรมการรับผิดชอบแต่ละหมู่บ้าน โดยให้คณะกรรมการของชมรมคุ่มละ 1 คน เพื่อเป็นการกระจายอำนาจ มีการสร้างแนวร่วมหาทางดำเนินการโดยคณะกรรมการร่วมกันจัดทำโครงการเสนอ ต่อผู้บริหารท้องถิ่นและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ร่วมไปกับการเคลื่อนไหวในชุมชนสองกระแส กระแสหนึ่งคือ การประชาสัมพันธ์โครงการ ทำให้ชุมชนเห็นความจำเป็น เรื่องคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อีกกระแสหนึ่งคือ การแสวงหาความเป็นไปได้ในการเสนอของงบประมาณอุดหนุนจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และงบประมาณของจังหวัด ขณะเดียวกัน ก็มีกระแสสนับสนุนจากชมรมผู้สูงอายุ ช่วยเป็นแรงผลักดันอีกทางหนึ่ง เมื่อมีความพร้อมด้านสังคม และมีความเป็นไปได้ด้านระเบียบการใช้งบประมาณ ประธานชมรมจึงได้นำโครงการ เสนอต่อเทศบาลตำบลหนองเรือและจังหวัดขอนแก่น จึงได้รับอนุมัติเงินอุดหนุนให้ในปีงบประมาณ 2563 จำนวน 30,000 บาท พร้อมทั้งได้รับบริจาควัสดุอุปกรณ์จากบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่

1.3 มิติด้านการประชาสัมพันธ์ ดำเนินการประชาสัมพันธ์เสียงตามสายภายในหมู่บ้าน มีการจัดให้มีการทำเอกสารเชิญชวน การบอกเล่าปากต่อปาก ทั้งนี้ คุณสมบัติของผู้สมัคร ประกอบไปด้วย

1. ต้องเป็นผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปบริบูรณ์
2. ต้องเป็นผู้มีทะเบียนบ้านอยู่ในเขตเทศบาล
3. ต้องเป็นผู้เห็นด้วยและยินดีปฏิบัติตามระเบียบของชมรมฯ

ผู้ประสงค์จะสมัครเข้าเป็นสมาชิกต้องยื่นใบสมัครต่อคณะกรรมการชมรมด้วยตนเอง พร้อมรูปถ่าย ขนาด 1 นิ้ว จำนวน 2 รูป และสำเนาทะเบียนบ้าน สำเนาบัตรประชาชน (พร้อมเอกสารฉบับจริง) อย่างละ 1 ฉบับ โดยชำระค่าธรรมเนียม ดังนี้

- ค่าสมัครเป็นสมาชิกชมรมคนละ 50 บาท (ชำระครั้งเดียว)
- ค่าบำรุงรายปี ๆ ละ 100 บาท

1.4 มิติด้านสังคมเศรษฐกิจ มีการจัดให้มีกิจกรรมที่สำคัญโดยเฉพาะกิจกรรมสันตนาการ และกิจกรรมสร้างอาชีพ เช่น กิจกรรมทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม กิจกรรมของกลุ่มดอกไม้จันทร์ กิจกรรมกระเป๋าสาน กิจกรรมผ้ามัดหมี่ กิจกรรมการกุศล และกิจกรรมให้ความรู้กฎหมายและสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุ ฯลฯ

1.5 มิติด้านสุขภาพ เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ร่างกายมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายทำงานลดลง อัตราการเผาผลาญอาหารลดลงตามอายุที่มากขึ้น ทำให้ความต้องการพลังงานลดลง นอกจากนี้ควรควบคุมการรับประทานอาหารโดยควบคุมน้ำหนักตัวไม่ให้มากขึ้นด้วย ชมรมจึงมีหลักสูตรเพื่อส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุไว้ อาทิ กิจกรรมออกกำลังกาย กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมเรียนรู้แคลอรี เป็นต้น

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุบ้านหนองเรือ อำเภอนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 6 มิติ ดังนี้

2.1 มิติด้านการมีส่วนร่วม

2.1.1 ความพร้อมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สมาชิกมีเวลาว่างไม่ตรงกัน สะท้อนจากคำกล่าวของกรรมการชมรมท่านหนึ่งที่กล่าวว่า

“การดำเนินกิจกรรมของชมรมที่ได้จัดทำขึ้นในช่วงฤดูการทำกรเกษตรหรือทำนา นั้น ผู้สูงอายุมักต้องช่วยบุตรหลาน ในการจัดเตรียมอุปกรณ์ อาหารการกิน”

(สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2563)

2.2.2 สภาพการเดินทาง เนื่องจากสมาชิกของชมรมผู้สูงอายุเป็นผู้สูงอายุ 100% ทำให้ต้องอาศัยบุตรหลานในการเดินทางมาเข้าร่วมกิจกรรมของชมรมอย่างไรก็ตามสมาชิกบางท่านไม่มีพาหนะ บุตรหลานไม่ว่างจึงต้องอาศัยเพื่อนบ้านหรือสมาชิกคนอื่น ๆ ในการรับส่ง สะท้อนจากคำกล่าวของสมาชิกชมรมท่านหนึ่งที่กล่าวว่า

“ตัวเออนั้นขับรถไม่เป็นจึงต้องให้บุตรหลานไปส่งยังสถานที่จัดอบรม แต่ในบางครั้ง บุตรหลานก็ไม่ว่าง จึงต้องเดินไปเองหรืออาศัยรถของสมาชิกชมรมท่านอื่นที่ผ่านทางมา”

(สัมภาษณ์, 2 พฤษภาคม 2563)

2.2.3 สถานที่ดำเนินการ จากที่ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ดำเนินการสังเกตการจัดกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ พบว่า ในบางหมู่บ้านยังไม่มีสถานที่ในการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม สะท้อนจากคำกล่าวของกรรมการชมรมท่านหนึ่งที่กล่าวว่า

“ตอนนี้ยังต้องอาศัยวัดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของทางชมรมอยู่”

(สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2563)

2.2.4 ขาดที่ปรึกษาชมรม การดำเนินการของชมรมโดยมีคณะกรรมการเป็นส่วนสำคัญ อย่างไรก็ตาม ชมรมกับไม่มีที่ปรึกษาที่คอยให้คำปรึกษาแก่ชมรม

มิติด้านการกระจายอำนาจ ถึงแม้จะมีการกระจายอำนาจให้กับหมู่บ้านในการเข้ามาเป็นกรรมการของชมรม แต่จะพบว่า ประธานชมรมมักจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของชมรมเป็นอย่างมาก

มิติด้านการประชาสัมพันธ์ จากที่ได้กล่าวไปแล้วถึงวิธีการประชาสัมพันธ์ของชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งจะพบว่าวิธีการที่ใช้ได้ผลพอสมควร อย่างไรก็ตาม การประชาสัมพันธ์เหล่านั้นยังเข้าไม่ถึงเยาวชนผู้ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมชมรมเท่าที่ควร เนื่องจากเยาวชนเหล่านั้นปกติก็ไม่สนใจระบบเสียงตามสายในหมู่บ้านอยู่แล้ว

มิติด้านสังคมเศรษฐกิจ ปัจจุบันผู้สูงอายุส่วนใหญ่ที่ทำงานมีอาชีพเกษตรกรรมซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ ทั้งที่ผู้สูงอายุควรสามารถเป็นแรงงานอยู่ในระบบทั้งภาครัฐและเอกชนได้มากขึ้น ปัญหาอุปสรรคของการมีงานทำของผู้สูงอายุส่วนหนึ่งมาจากรากเหง้าของอคติช่วงวัยที่ตีตราผู้สูงอายุว่าด้อยศักยภาพลงตามอายุที่มากขึ้น ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ดีเหมือนเดิม ส่งผลให้ระบบการทำงานต้องขาดผู้มีประสบการณ์ ผู้ที่มีระบบคิดระบบการตัดสินใจที่มั่นคงอย่างลึกซึ้งไม่ได้

มิติด้านสุขภาพ โรคระบาด จากสถานการณ์การติดเชื้อไวรัสโคโรนา COVID – 19 ส่งผลกระทบต่อชมรมเป็นอย่างมากเนื่องจากมีการงดการเรียนการสอน ในบางกิจกรรมและกิจกรรมที่ยังดำเนินการอยู่ก็ต้องมีมาตรการป้องกันอย่างเข้มงวด อย่างไรก็ตาม สมาชิกก็ยังไม่ไว้วางใจให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมของชมรมน้อยมาก

มิติด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม กล่าวคือ วัสดุอุปกรณ์ที่ล้าสมัย เนื่องจากกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุส่วนมากจะเป็นกิจกรรมที่เน้นการเคลื่อนไหว ออกกำลังกาย เน้นกิจกรรมสันทนาการและการทำอาชีพ เช่น กิจกรรมรำไทเก๊ก กิจกรรมรำไม้พลอง กิจกรรมจักสาน กิจกรรมหัตถกรรม เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จำเป็นต้องมีอุปกรณ์ในการช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมดำเนินการไปได้ด้วยดี

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหา และแนวทางในการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุบ้านหนองเรือ อำเภอนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

มิติด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานมีการเรียกประชุมคณะกรรมการบริหารของชมรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง มีการจัดประชุมสมาชิกทุกเดือนเพื่อรับทราบปัญหาของสมาชิกและความคิดเห็นจากสมาชิก

มิติด้านการกระจายอำนาจ มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในเบื้องต้น เช่น การประชุมเพื่อประหยัดเวลาในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกได้เข้าร่วมกิจกรรมเหล่านั้นโดยพร้อมเพรียงกัน การประชุมวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมโดยให้เป็นไปตามมาตรการการป้องกันโรคไวรัสโคโรนา COVID – 19 พร้อมทั้งจัดให้มีการพูดคุยถึงการเดินทาง พาหนะในการเดินทางของสมาชิกแต่ละท่าน เพื่อที่จะให้สมาชิกท่านอื่นได้ร่วมเดินทางด้วย โดยในส่วนของบริหารจัดการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับวิทยากร นั้นชมรมได้เปลี่ยนแปลงปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น ผู้ให้ความรู้วิทยากรติดภารกิจ ชมรมก็จะมีกิจกรรมอื่นแทน เช่น การตรวจสอบสภาพหรือปรับเปลี่ยนวิทยากร เป็นต้น

มิติด้านการประชาสัมพันธ์ การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ พบว่า ชมรมมีการจัดทำสื่อเอกสารการชี้ชวนให้ผู้สูงอายุได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของชมรม มีการขอให้จัดทำป้ายสื่อประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์เสียงตามสายในแต่ละหมู่บ้าน

มิติด้านสังคมเศรษฐกิจ หลังจากการเสริมสร้างอาชีพให้กับผู้สูงอายุแล้วนั้น จะพบว่าผู้สูงอายุมีข้อดีหลายประการ เช่น ความเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และจิตใจนั้นโดยส่วนใหญ่จะมั่นคงขึ้น และยังมีประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นด้วย คนงานสูงอายุมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานน้อยกว่าคนหนุ่มสาว คนงานสูงอายุจะลาออกจากงานน้อยกว่า (low turnover rate) อุทิศตนเองให้งานมากกว่า (more dedicate) สร้างงานที่มีคุณค่าได้มากกว่า (more positive work value) และหยุดงานน้อยกว่า (less absenteeism) ถึงแม้การทำงานบางอย่างของสมองจะช้าลง แต่ผู้สูงอายุสามารถใช้ “ ประสบการณ์ ” และ “ ความชำนาญ ” มาทดแทนเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

มิติด้านสุขภาพ ชมรมจัดให้มีวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับการรู้ธรรมชาติของร่างกายที่เสื่อมตามวัย ดูแลตนเองให้ดี ตรวจสอบสุขภาพก่อนเกิดอาการ รักษา จะทำให้เป็นผู้สูงอายุที่สุขภาพดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้สูงอายุกับการปฏิบัติตัว การปฏิบัติตัวของผู้สูงอายุ เกี่ยวข้องกับร่างกาย จิตใจ และปัจจัย 4 อาหารการกินของผู้สูงอายุ จะต้องครอบคลุมอาหารหลัก 5 หมู่ ไม่ว่าจะเป็นโปรตีน ไขมัน เกลือแร่ วิตามิน ผัก ผลไม้ เป็นต้น ผู้สูงอายุจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงอาหารที่มีรสหวานจัด มันจัด และเค็มจัด (ไม่หวาน ไม่มัน ไม่เค็ม) และดื่มน้ำสะอาดอย่างน้อยวันละ 6-8 แก้ว (หลีกเลี่ยงเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ และน้ำอัดลม) ออกกำลังกายได้ตามความเหมาะสมของร่างกาย

ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน สมาชิกชมรมมักมีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือกัน แบ่งปันความสุขซึ่งกันและกัน ซึ่งประชาชนทั่วไปที่มองเห็นภาพการดำเนินการที่เป็นไปด้วยความดีเหล่านั้นก็อยากเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรมด้วยเช่นกัน และมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ พบว่า มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับสมาชิกในชมรม ให้กับเจ้าหน้าที่และคณะกรรมการบริหารชมรม ด้วยการมอบของที่ระลึกและของขวัญซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกชมรม เจ้าหน้าที่ชมรม และคณะกรรมการบริหารชมรมในช่วงวันขึ้นปีใหม่

สรุป การบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น มีวิธีการบริหารจัดการของชมรม 5 มิติสำคัญ คือ มิติด้านการมีส่วนร่วม มิติด้านการกระจายอำนาจ มิติด้านการประชาสัมพันธ์ มิติด้านสังคมเศรษฐกิจ และมิติด้านสุขภาพ อย่างไรก็ตามในการดำเนินการกิจกรรมของชมรมมีปัญหาสำคัญ 6 มิติ คือ มิติด้านการมีส่วนร่วม มิติด้านการกระจายอำนาจ มิติด้านการประชาสัมพันธ์ มิติด้านสังคมเศรษฐกิจ มิติด้านสุขภาพ และมิติด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม โดยชมรมได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยกัน ซึ่งสามารถจำแนกได้ 5 มิติ คือ มิติด้านการมีส่วนร่วม มิติด้านการกระจายอำนาจ มิติด้านการประชาสัมพันธ์ มิติด้านสังคมเศรษฐกิจ และมิติด้านสุขภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. วิธีการบริหารจัดการของชมรมผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุบ้านหนองเรือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น มีวิธีการบริหารจัดการของชมรม 5 มิติสำคัญ คือ มิติด้านการมีส่วนร่วม มิติด้านการกระจายอำนาจ มิติด้านการประชาสัมพันธ์ มิติด้านสังคมเศรษฐกิจ และมิติด้านสุขภาพ โดยมีองค์ประกอบที่หลากหลายกล่าวคือ สมาชิกชมรม และคณะกรรมการชมรมตำแหน่งต่าง ๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของชมรม และวิทยากร เป็นต้น ซึ่งต่างจาก สมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ (ม.ป.ป. : 148) ที่กล่าวว่า ชมรมผู้สูงอายุ เป็นองค์กรภาคประชาชนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบงานผู้สูงอายุ อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทั้งในระดับปัจเจกบุคคลระดับชมรมผู้สูงอายุและระดับชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการกิจกรรมที่ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ ทั้งในด้านสุขภาพ สังคม และสวัสดิการ การบริหารจัดการในชมรมผู้สูงอายุเป็นไปตามโครงสร้างของชมรม

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุบ้านหนองเรือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น พบปัญหาสำคัญ 6 มิติ คือ มิติด้านการมีส่วนร่วม มิติด้านการกระจายอำนาจ มิติด้านการประชาสัมพันธ์ มิติด้านสังคมเศรษฐกิจ มิติด้านสุขภาพ และมิติด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม ซึ่งแตกต่างกับ สวรรยา ธรรมอภิพล และคณะ (2561 : 352-365) ที่กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุบ้านไร่แค คือ 1) งบประมาณไม่เพียงพอ 2) การมีส่วนร่วม ข้อยกจำกัดในเวลาของสมาชิกที่ไม่ตรงกัน อย่างไรก็ตาม การแก้ไขปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ของชมรมผู้สูงอายุต้องมีการนำระบบการ

ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสังคมออนไลน์มาช่วยสนับสนุนให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้กิจกรรมของชมรมนั้นได้เข้าถึงทุกช่วงวัย

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหา และแนวทางในการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุบ้านหนองเรือ อำเภอนางรอง จังหวัดขอนแก่น สามารถจำแนกได้ 5 มิติ คือ มิติด้านการมีส่วนร่วม มิติด้านการกระจายอำนาจ มิติด้านการประชาสัมพันธ์ มิติด้านสังคมเศรษฐกิจ และมิติด้านสุขภาพ ซึ่งต่างจาก ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์ (2559 : ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ประเทศไทยในฐานะประเทศภาคีสมาชิกองค์การสหประชาชาติ ได้เข้าร่วมการประชุมระดับภูมิภาคเพื่อนำเสนอรายงานภาพรวมที่เป็นความก้าวหน้าของการดำเนินงานผู้สูงอายุภายใต้แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศมาดริดว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ ดังนี้ 1. ผู้สูงอายุและการพัฒนา มีการสร้างความร่วมมือเชิงบูรณาการจากภาคส่วนต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการดูแลและเอื้อประโยชน์ต่อผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม 2. สูงวัยอย่างสุขภาพดีและมีความสุข มีความพยายามผลักดันนโยบายสาธารณะเรื่อง หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (Universal Health Care Coverage) ให้แก่ประชาชนทุกกลุ่มวัยที่รวมถึงผู้สูงอายุ และ 3. สร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนและเหมาะสม ได้รับความร่วมมือของภาครัฐ และเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานด้านผู้สูงอายุมากขึ้นเป็นลำดับ

อย่างไรก็ตาม ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์ (2563 : ออนไลน์) ที่กล่าวถึงการรับมือกับสังคมสูงวัยของประเทศไทย ประกอบไปด้วยประเด็นหลัก 2 ประเด็น คือ 1. การเตรียมความพร้อมในระดับบุคคล และ 2. เตรียมความพร้อมด้านมาตรการเชิงระบบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปปรับใช้

เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรม และการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้ง การดำเนินการให้มีประสิทธิภาพชมรมผู้สูงอายุ ต้องเน้นให้มีกิจกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อสุขภาพร่างกายของสมาชิก และสุขภาพจิตใจของสมาชิกเป็นสำคัญ

ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถศึกษาวิจัยในประเด็นการเปรียบเทียบกระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานที่ดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ แต่ละพื้นที่ เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสมาชิกของชมรม และการศึกษาเพื่อเป็นแนวทาง ตามรอย หรือตัวแบบสำหรับการเป็นหน่วยงานต้นแบบ (best practice) สำหรับชมรมผู้สูงอายุอื่นที่สนใจต่อไป ตลอดจนศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินการ และการขยายผลในพื้นที่ใกล้เคียงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2557). สถิติประชากรและบ้าน - จำนวนประชากรแยกอายุ. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstatage.php>.
- สมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ. (ม.ป.ป.). *คู่มือผู้สูงอายุ*. กรุงเทพมหานคร: กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ.
- สวรทยา ธรรมอภิพล และคณะ. (2561). ปัจจัยความสำเร็จของชมรมผู้สูงอายุบ้านไร่แค จังหวัดเพชรบุรี. *Veridian E-Journal*. 11 (2), 352 – 365.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). *การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์. (2559). การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของประเทศไทยภายใต้กรอบพันธกรณีองค์การสหประชาชาติ : แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศมาดริด ว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ (The Madrid International Plan of Action on Ageing : MIPAA). *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2564. แหล่งที่มา: <http://www.dop.go.th/th/know/3/page=2>.
- ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์. (2563). สังคมสูงวัย ความท้าทายประเทศไทย. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2564. แหล่งที่มา: <http://www.dop.go.th/th/know/3/276>.

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู
สหวิทยาเขตวิทยปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6

**School Administrators Characteristics in the 21st Century According the
Opinions of the Wittayaprakarn Campus United Teachers Under
Samutprakarn Secondary Educational Service Area 6**

วาสนา สุตหนองบัว และ ชนมณี ศิลาณุกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Wasana Sudnongbua and Chonmanee Silanookit
Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail : wasana13bua@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทยปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยประกอบด้วย ครูในกลุ่มสหวิทยาเขตวิทยปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 234 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเทียบตารางกำหนดขนาดตัวอย่าง ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ .80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบรายคู่

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมแตกต่างกัน 3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมแตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณลักษณะ; ผู้บริหารสถานศึกษา; ศตวรรษที่ 21

* วันที่รับบทความ: 1 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ: 1 เมษายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 3 เมษายน 2564

Received: March 1, 2021; Revised: April 1, 2021; Accepted: April 3, 2021

Abstracts

The purpose of this research aimed to study and compare to School Administrators Characteristics in The 21st Century According the Opinions of Witayaprakarn Campus United Teachers under Samutprakarn Secondary Educational Service Area office, 6. Classified by educational background and work experience.

The research samples were the teachers in the United Campus Wittayaprakarn under Samutprakarn Secondary Educational service Area 6 in academic year of 2020 were 234 the sample size was determined formula and then randomly sampling the landscape according to the proportion of each school the research instrument was random sampling method. The research instrument was 40 questions of 5 scale questionnaire with the reliability of .98. The data were analysis of finding variance and standard deviation the study level was compared by statistical analysis (t-test) and work experience using (one-way ANOVA) Differences of an average was analyzed based on Scheffe's methods.

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

1) The aforementioned characteristics in general were rated at high level ranging in descending order as follows: Moral and ethical, Innovative thinking, Information and communication, Vision and leadership. 2) the comparison showed that there was difference in aforementioned characteristics of school administrators in 21st century in overall and considering each aspect at significance level .05 but the use Information and communication, Moral and ethic it had no difference. 3) the comparison showed that there was a difference in aforementioned characteristics of school administrators in 21st century in overall and considering each aspect at significance level .05 but the use Information and communication it had no difference.

Keywords: The Characteristics; Administrators; 21st Century

บทนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในการปฏิวัติอุตสาหกรรมได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Age) ที่กำลังเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กิจกรรมหรือธุรกิจต่าง ๆ จะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม นำพาให้เกิดโลกใหม่ที่เผชิญกับรูปแบบของงานที่กำลังพัฒนา หรือเผชิญกับวิธีการทำงานร่วมกันในภารกิจต่าง ๆ ซึ่งในศตวรรษที่ 21 นี้เป็นยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนไทยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และด้านการศึกษา (จุฑามาส จันทรมณี, 2563 : 12) ในส่วนของการสนับสนุนด้านการศึกษา ที่ต้องมีการพัฒนา การปรับเปลี่ยนเพื่อให้การศึกษาสามารถสร้างคนดี คนเก่ง ให้กับสังคม และเป็นพลังในการพัฒนาชาติให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติอารยประเทศบนพื้นฐานของวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้และการเชื่อมโยงเทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม เนื่องจากเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การเรียนรู้ในปัจจุบันจำเป็นต้องสร้างพื้นฐานทักษะความรู้ ความเข้าใจในมิติใหม่ๆ ให้กับเด็กไทย โดยเฉพาะทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ และการสื่อสารมีการนำมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยมากขึ้น การเรียนการสอนจะเปลี่ยนแปลงไป เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรใหม่ ๆ ให้ทันสมัย ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนด้านวิชาหลัก และทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่กับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกันการที่สถานศึกษาจะขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเช่นกัน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณสมบัติ และทักษะในการบริหารงานให้สอดคล้องกับแนวความคิดและความต้องการของครู ด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนในการขับเคลื่อนและพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาปัจจุบัน ร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า เป็นประโยชน์และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง

จากสาเหตุดังที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทย์ประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์สำหรับผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาของตนและเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สหวิทยาเขตวิทย์ประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

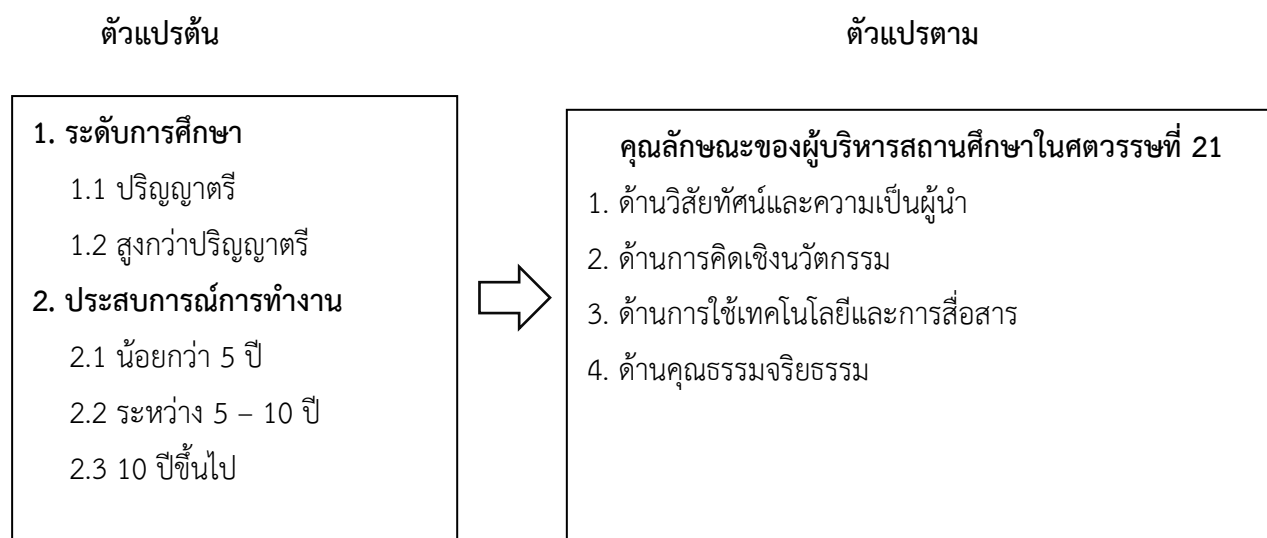
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สหวิทยาเขตวิทยปารการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6 โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตวิทยปารการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 554 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูสหวิทยาเขตวิทยปารการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6 จำนวน 234 คน การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 170) แล้วจึงทำการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สหวิทยาเขตวิทยปารการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ เขต 6 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .80 -1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 165) มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สหวิทยาเขตวิทยปารการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ เขต 6 สามารถนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในสหวิทยาเขตวิทยปราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีรายละเอียดแสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทยปราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ เขต 6 ในภาพรวมและรายด้าน

(n = 234)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ	4.01	0.72	มาก
2. ด้านการคิดเชิงนวัตกรรม	4.07	0.71	มาก
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร	4.06	0.73	มาก
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.28	0.71	มาก
รวม	4.11	0.67	มาก

จากตาราง 1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สหวิทยาเขตวิทยปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ เขต 6 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการคิดเชิง นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.07$) และด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ และด้านวิสัยทัศน์ และความเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.01$)

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของ ครูสหวิทยาเขตวิทยปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ เขต 6 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สหวิทยาเขตวิทยปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ เขต 6 จำแนกตามระดับ การศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 234)						
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ปริญญาตรี (n = 180)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 54)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ	3.95	.73	4.20	.66	-2.201*	.029
2. ด้านการคิดเชิงนวัตกรรม	4.02	.73	4.26	.64	-2.157*	.032
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร	4.02	.75	4.18	.67	-1.369	.172
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.23	.72	4.42	.64	-1.652	.100
รวม	4.06	.68	4.26	.61	-1.968*	.050

*p < .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าด้านวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ และด้านการคิดเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารและด้านคุณธรรมจริยธรรมไม่แตกต่าง กัน ดังนั้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 234)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ประสบการณ์การทำงาน						F	p
	น้อยกว่า5 ปี		5 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	(n = 134)		(n = 64)		(n = 36)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 ด้านวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ	3.88	.74	4.15	.67	4.27	.58	.5868*	.003
2 ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม	3.98	.72	4.14	.75	4.30	.55	3.325*	.038
3 ด้านการใช้เทคโนโลยีและ การสื่อสาร	3.97	.77	4.17	.72	4.20	.56	2.465	.087
4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.18	.73	4.39	.67	4.43	.64	3.063*	.049
รวม	4.00	.69	4.21	.66	4.30	.54	4.012*	.019

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ ด้านการคิดเชิงนวัตกรรม และด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน จึงเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังตารางที่ 4-7

ตาราง 4 ผลการทดลองค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ในภาพรวมเป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.00	4.21	4.30
น้อยกว่า 5 ปี	4.00	-	-	-
ระหว่าง 5-10 ปี	4.21	-	-	-
10 ปีขึ้นไป	4.30	-	-	-

*p < .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการทดลองค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ด้านวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.88	4.15	4.27
น้อยกว่า 5 ปี	3.88	-	*	*
ระหว่าง 5-10 ปี	4.15		-	-
10 ปีขึ้นไป	4.27			-

*p < .05

จากตาราง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับระหว่าง 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นด้านวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 ผลการทดลองค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ด้านการคิดเชิงนวัตกรรม

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.98	4.14	4.30
น้อยกว่า 5 ปี	3.98	-	-	-
ระหว่าง 5-10 ปี	4.14		-	-
10 ปีขึ้นไป	4.30			-

*p < .05

จากตาราง 6 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านการคิดเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 ผลการทดลองค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทยปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.18	4.39	4.43
น้อยกว่า 5 ปี	4.18	-	-	-
ระหว่าง 5-10 ปี	4.39	-	-	-
10 ปีขึ้นไป	4.43	-	-	-

*p < .05

จากตาราง 8 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านคุณธรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทยปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทยปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สูง หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ มีคุณสมบัติโดดเด่นเหมาะสมต่องานที่รับผิดชอบ นั่นคือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้สำเร็จ ซึ่งถือว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และจะต้องมีสมรรถนะความรู้ความสามารถในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้านวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จริยญา เกษมศรี (2560 : 4) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพร่วมตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาศูนย์ชายแดน อำเภอบึงนาราง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการคิดเชิงนวัตกรรม พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทยปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการจำแนก แยกแยะ ข้อมูลข่าวสาร และสถานการณ์ได้อย่างละเอียด รอบคอบ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลความรู้ และสิ่งต่าง ๆ ที่มี

ความสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสมและมีเหตุผล มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพี โสมโสภา (2560 : 36) พบว่า การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครู กลุ่มโรงเรียนสรรคบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมมีคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อรชร ปราจันทร์ (2560 : 28) พบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 47) พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทย์ปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหาร มีการนำข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แยกแยะข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งสอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560 : 41) พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ หทัยพัชร ทองเดช (2560 : 26) กล่าวว่า การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบุรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทย์ปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีเหตุผล และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละ มุ่งมั่น ขยัน พากเพียร เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ ประพฤติดี ไม่แสวงผลประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้อง ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ซึ่งสอดคล้องกับ สุพี โสมโสภา (2560 : 34) พบว่า การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครู กลุ่มโรงเรียนสรรคบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวมมีคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พิพัฒน์ กล้าผจญ (2558 : 33) พบว่า

การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นและงานที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ มีการ กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และสามารถแสดงเหตุผลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการ เรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสห วิทยาเขตวิทยปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต สมุทรปราการ 6 จำแนกตามระดับ การศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอาจมีประสบการณ์ในการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กว่าครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า และอาจส่งผลทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแนวคิด ทัศนคติ ต่างกัน จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนมไพ ไชยบุตร (2557 : 17) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ จินดา พุ่มสกุล (2560 : 65) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่พึง ประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึง ประสงค์ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

3. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สหวิทยาเขตวิทยปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีอารมณ์ที่มั่นคง เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ ทั้ง คุณวุฒิและวัยวุฒิ เป็นผู้ที่มีมากด้วยฝีมือและผลงาน รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้ร่วมงาน จึงเป็นที่น่าไว้วางใจจากผู้บริหาร และทำให้มีโอกาสร่วมงานอย่างใกล้ชิด สนับสนุนกับผู้บริหาร หรือผู้นำหลายๆ คน และอาจทำให้มีชัยในการทำ แนวคิด เจตคติที่ดีของผู้บริหาร จึง ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานสูงมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร สอดคล้องกับ ธีรรัตน์ ดีชู (2557 : 47) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็น

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ ธงชัย เจนโกศล (2557 : 34) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ เปรียบเทียบตามประสิทธิภาพการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัย คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต สมุทรปราการ 6 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้สูงขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการประสานงานเพื่อสร้างความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
2. ด้านการคิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจำแนก แยกแยะข้อมูล และสถานการณ์ได้อย่างละเอียด รอบคอบ เชื่อมโยงข้อมูล ความรู้ และสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม นำเทคโนโลยีมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความพอเพียง รู้จักการประหยัด อดออม และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ อดทน อดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6
2. ควรศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของจังหวัดสมุทรปราการ

3. ควรเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาของจังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

- จริญญา เกษมศรี. (2560). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาศูนย์ชายแดน
อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2.
งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินดา พุ่มสกุล. (2560). คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. ววิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ววิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหา
บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฑามาส จันทรมณี. (2563). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3.
การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย เจนโกศล. (2557). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. การค้นคว้า
อิสระ. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธิดารัตน์ ดีชู. (2557). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. ววิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พนมไพ ไชยบุตร. (2557). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. ววิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิพัฒน์ กล้าผจญ. (2558). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ
ครูกลุ่มเครือข่ายทพดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. งาน
นิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มณฑาทิพย์ นามม. (2561). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุพี โสมโสภา. (2560). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครู กลุ่มโรงเรียนสรรคบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- หทัยพัชร ทองเดช. (2560). การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบุรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรชร ปราจันท์. (2560). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Cronbach, Lee.(1990).J. Essentials of psychological testing. (7thed). New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

**The Role of School Administrators in Educational Technology Using of
Teachers Under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1**

ศรุตตา แวสุวรรณ และ อุไร สุทธิรัมย์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Sarutta Wealsuwan and Urai Sutthiyam

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail : sarrtaw 8184@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวนครู 226 คน จาก 8 โรงเรียน ใช้การสุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion, and Morrison โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากใน 4 ด้านได้แก่ 1. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ 2. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน 3. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีของครู 4. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

* วันที่รับบทความ: 9 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 1 เมษายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 3 เมษายน 2564

คำสำคัญ : บทบาท; ผู้บริหารสถานศึกษา; เทคโนโลยีทางการศึกษา

Abstracts

The purpose of this research was to study and compare the role of school administrators of support educational technology using of teachers in schools under ChonburiPrimary Educational Service Area Office 1 classified by educational levels and working experiences. The sample consisted of 226 teachers, academic year 2020 from 8 schools randomly selected from the population by using the Cohen, Manion, and Morrison's sample size table Cohen, Manion, and Morrison(2011:p.147), then using the simple random sampling method. The research instrument was a five-rating scale questionnaire consisting of 40 items. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA. The findings indicated that: 1. Teachers were satisfied with the role of school administrators of support educational technology using of teachers in schools under ChonburiPrimary Educational Service Area Office 1 in overall and all aspect were at the high, in an order from 4 aspects which are most to least 1. The use of technological media for management 2. The use of technological media for teaching and learning 3. The use of technological media of teachers 4. The use of media for learning measurement and evaluation. 2. Teachers who differed in the educational levels and working experiences had the satisfied with the role of school administrators of support educational technology using of teachers in schools under ChonburiPrimary Educational Service Area Office 1 in overall and all aspects were not different.

Keywords: The Roles; Administrators Of School; Educational Teachnology

บทนำ

กระบวนการพัฒนาประเทศมีความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้วางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ และการเรียนรู้

การจัดการเรียนการสอนจึงต้องนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้มีการผลักดันให้มนุษย์มีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การดำรงชีวิตมีประสิทธิภาพมากขึ้น ครูต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สถานศึกษาจึงต้องเตรียมพร้อมสู่การพัฒนาเทคโนโลยีให้เหมาะสมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (มาตรา 65) ให้การพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพประสิทธิภาพ และ (มาตรา 66) ให้ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรก

ทำได้เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ในปัจจุบันพบว่าสถานศึกษาประสบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารและกระบวนการดำเนินงานของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีค่อนข้างน้อย ทั้งนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นความสำคัญและมีความสนใจในการพัฒนาเทคโนโลยีมากกว่าการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานบริหารจัดการในการพัฒนาครูผู้สอนเนื่องจากครูผู้สอนยังขาดทักษะการนำเทคโนโลยีไปใช้อย่างถูกต้องครูขาดความรู้ความเข้าใจและไม่ได้เห็นความสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาตนเองและผู้เรียนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ครูส่วนใหญ่ยังใช้รูปแบบเดิมใช้วิธีการสอนแบบบรรยายยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ผู้เรียนไม่ได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ขาดประสบการณ์ตรงในเรียนเรียนการสอน ประกอบกับในปัจจุบันเด็กรุ่นใหม่สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดยจะเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาส่งเสริมการนำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วย 8 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 550 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ปีการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 226 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample

Random Sampling) และได้ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion, and Morrison

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีของบุคลากรครู ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน และด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีวัดผลประเมินผลการเรียนรู้จำนวน 40 ข้อ มีค่า IOC = 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) 0.974 เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับกำหนดตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองจำนวน 226 ฉบับระหว่างวันที่ 18-28 ธันวาคม 2563 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

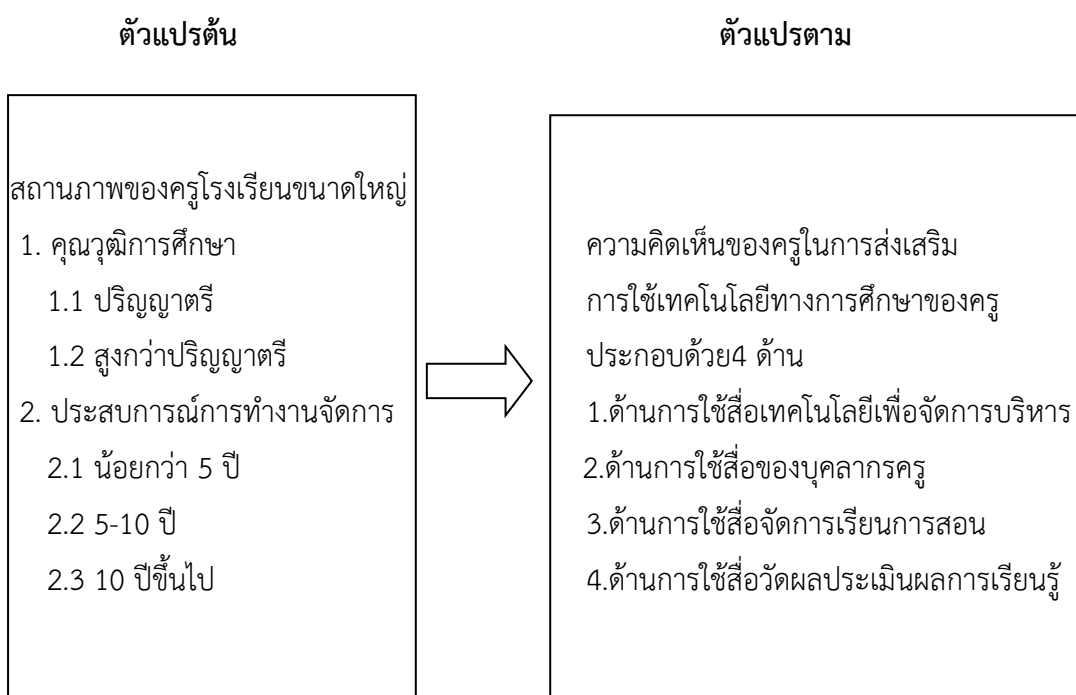
1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การหาค่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เมื่อเปรียบเทียบวุฒิการศึกษาใช้สถิติค่าที (t - test) และเมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ มาทำการทดสอบโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการศึกษาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยนำมาประกอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

บทบาทผู้บริหารศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู		$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ	4.48	.39	มาก
2	ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีของบุคลากรครู	4.29	.48	มาก
3	ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน	4.46	.45	มาก
4	ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีวัดผลประเมินผลการเรียนรู้	4.24	.48	มาก
รวม		4.37	.38	มาก

จากตาราง 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ ($\bar{x} = 4.48$) รองลงมาด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.46$) ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีของบุคลากรครู ($\bar{x} = 4.29$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.24$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดัง ตาราง 2 และ ตาราง 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ	4.47	.39	4.52	.41	-0.61	.55
2. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีของบุคลากรครู	4.27	.48	4.43	.44	-1.64	.10
3. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน	4.46	.45	4.45	.43	.16	.87

4. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้	4.25	.50	4.20	.37	.43	.67
รวม	4.36	.39	4.40	.32	-0.49	.63

*p< .05

จากตาราง 2 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีทาง การศึกษาครู		ประสบการณ์การทำงาน						F	p
		น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.	ด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการ บริหารจัดการ	4.40	.47	4.49	.36	4.50	.38	.83	.44
2.	ด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยีของบุคลากร ครู	4.20	.49	4.32	.45	4.31	.49	.69	.50
3.	ด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยีจัดการเรียน การสอน	4.44	.54	4.49	.47	4.45	.41	.21	.81
4.	ด้านใช้สื่อเทคโนโลยี วัดผลประเมินผลการ เรียนรู้	4.34	.46	4.27	.62	4.46	.40	1.17	.31
รวม		4.34	.44	4.39	.41	4.36	.34	.16	.85

* p <.05

จากตาราง 3 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้วิเคราะห์ประเมินผลเพื่อใช้วางแผนงานส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีของครูมาใช้ในการจัดการศึกษาให้หลากหลายเพื่อให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ศศิตา เพลินจิต (2558 : 7) กล่าวว่า ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องมีทักษะการเปลี่ยนแปลงรองรับความก้าวหน้าในอนาคต เปิดรับสิ่งใหม่ในการบริหารจัดการที่หลากหลายมีการปรับตัวนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับเรณู จันทพันธ์ (2557 : 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการ ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการวางแผนงานภายในสถานศึกษาทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ และยังสอดคล้องกับ ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561 : 67-69) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ รองลงมาคือด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำและด้านการปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.1 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ พบว่า บทบาท ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเอาเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารให้มีประสิทธิภาพ สะดวกรวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศมีคุณภาพนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการศึกษา ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ วางแผนพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปตามขั้นตอนได้อย่างมีระบบสอดคล้องกับแนวคิดของประเสริฐ คำน้อย (2555 : 14) กล่าวไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบันส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำ มีความรู้ ความสามารถ จัดการศึกษา วางแผนพัฒนาตามเป้าหมายสถานศึกษาและนโยบายของประเทศ มีทักษะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการ

เรียนรู้ ก่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้และประสบการณ์สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธน ศรีศักดิ์บางเตย (2562 : 58) ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยา การพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยา การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านโครงสร้างพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการและการให้บริการทางการศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นฐานในการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการพัฒนาบุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามลำดับ

1.2 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีของบุคลากรครู พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ในการใช้สื่อเทคโนโลยีของบุคลากรครู มีการจัดสภาพแวดล้อมพัฒนาให้มีแหล่งเรียนรู้สามารถสืบค้นข้อมูลระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อเทคโนโลยี สอดคล้องกับ สุรินทร์ รัตนศิริ (2557 : 34) ได้กล่าวว่าเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆของครูผู้สอนและผู้เรียนในชีวิตประจำวันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลต่อการจัดการศึกษาเทคโนโลยีจึงนับเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญทำให้การจัดการศึกษา มีความสมบูรณ์มากขึ้น และสอดคล้องกับเอกราช เครือศรี (2558 : 101) ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 32 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อและยังสอดคล้องกับ พุทธิพงษ์ ทองเขียว (2562 : 96) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 7 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริม ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาครู ด้านการกำกับติดตามการใช้เทคโนโลยี การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน ด้านการประเมินและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ด้านการจัดระบบการใช้เทคโนโลยีและด้านคุณภาพการใช้เทคโนโลยีตามลำดับเช่นกัน

1.3 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสนับสนุนครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการเรียนรู้ พัฒนาตนเองมีการ ส่งเสริมการ

ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเช่น สถานการณ์ Covid-19 เทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับ ศิริทิพย์ ชาลีวรรณ (2566 : 39) ได้กล่าวว่าการส่งเสริมบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การใช้โปรแกรม Microsoft Office บทเรียนออนไลน์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์สนับสนุนให้มีความรู้สือเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับสตรีรัตน์ ตั้งมีลาภ (2558 : 100) ศึกษาการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านมีความสามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ด้านมีความสามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและด้านมีความสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการและยังสอดคล้องกับวัชรภรณ์ คงเกิด (2560 : 119) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.4 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริมการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลในงานทะเบียนวัดผลประเมินผล มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบนำเทคโนโลยีมาประเมินผลการเรียนรู้ของของนักเรียนสอดคล้องกับ ภูผา โมริย์ (2556 : 10) ได้กล่าวว่าการจัดมุ่งหมายที่จะบรรลุผลสำเร็จได้นั้นต้องมีวิธีการดำเนินงาน เป็นแนวทางให้กิจกรรมการทำงานนั้นสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดแนวทางไว้ และสอดคล้องกับ กนกวรรณ ปาลกะเชนทร์ (2561 : 115) ศึกษาเรื่องการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต1 พบว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการวางแผนด้านการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการดำเนินการ การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการติดตามและประเมินผล และการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปรับปรุง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องมาจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความคิดเห็นกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่เห็นความสำคัญนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ ใช้วิเคราะห์ประเมินผลวางแผนในสถานศึกษา ส่งเสริม

การใช้เทคโนโลยีของบุคลากรครูมาใช้ในการบริหารสอดคล้องกับวรรณสร จันทโหลิต (2560 : 62) ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กรกรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่าจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าและสอดคล้องกับ กณิษฐา ทองสมุทร (2561 : 116) ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธน ศรีศักดิ์บางเตย (2562 : 58) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาการพบว่าผลการเปรียบเทียบครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาการไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในกาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการส่งเสริมให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยเข้าร่วมอบรมในการเรียนรู้ขอบข่ายด้านกระบวนการเรียนรู้ได้มากเท่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและยังต้องได้รับการประเมินเพื่อให้ได้วิทยฐานะที่สูงขึ้นสอดคล้องกับดาราวณี บรรจงช่วย (2560 : 89) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพรพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ ศักดิ์ชรินทร์ อาจหาญ (2560 : 95) ศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำสื่อเทคโนโลยีไปใช้ประเมินการอ่านคิดวิเคราะห์และการเขียนนำใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการประเมินผลการเรียนรู้

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนครูผู้สอนให้มีทักษะในการพัฒนาสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เพื่อใช้ในการสอนให้เหมาะสมกับวัย มีการรวบรวมข้อมูลจัดทำแผนการเรียนรู้นำไปพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพใช้ในการเรียนรู้การสอนของครูที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ทันสมัยใน การใช้สื่อเทคโนโลยี

3. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบำรุงรักษาซ่อมแซมคอมพิวเตอร์และจัดสรร คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับครูเพื่อให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆได้ด้วยตนเอง

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะความรู้ในการใช้เทคโนโลยีจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อ การผลิตพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการสถานศึกษาให้ต่อเนื่องตามบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1..ควรมีการวิจัยศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทาง พัฒนาทักษะผู้บริหารในสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี

2. ควรมีการวิจัยศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีของครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ปาลกะเชนทร์. (2561). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหา บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหา บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี
- ดาราวณี บรรจงช่วย. (2560). ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี
- พุทธิพงษ์ ทองเขียว. (2562). ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ตาม การรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ประเสริฐ คำน้อย. (2555). การบริหารสู่ความเป็นเลิศในการจัดการศึกษาของโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: เบสท์กราฟฟิคเพรส.

- ภูผา โมริย์. (2556). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารประชาสัมพันธ์การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เรณู จันทพันธ์. (2557). การใช้วัดกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนแสนสุขสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก
- วัชรภรณ์ คำเกิด. (2560). ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วรรณสร จันทโรลิต. (2560). การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- ศิริทิพย์ ชาลีวรรณ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศักดิ์ชริน อาจหาญ. (2560). ศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- สตรีรัตน์ ตั้งมีลาภ. (2558). ศึกษาการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร

- สุธน ศรีศักดิ์บางเตย. (2562). ศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรินทร์ รัตนศิธร. (2557). กลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก
- เอกราช เครือศรี. (2558). ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี.

ประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
**Service Efficiency of the Volunteers' Ratchaburi Hospital,
Muang District, Ratchaburi Province**

กมลพร กัลยาณมิตร, บังอร เบ็ญจาธิกุล,
ปรียาพร เทตระกุล, จุมพล โพธิสมสมสุวรรณ และ รัชต์ฐิพร กัลยาณมิตร
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Kamolporn Kalyanamitra, Bangorn Benjathikul,
Preeyaporn Haetrakoon, Jumpon Potisuwan and Ratthiporn Kalyanamitra
Bangkok Thonburi University, Thailand
Corresponding Author E-mail:kramonporn@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสาที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้ใช้บริการ ณ โรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี แผนกผู้ป่วยนอก จำนวน 367 คน ที่มาใช้บริการระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม – 30 ธันวาคม 2563 การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบตามสะดวก เครื่องมือการวิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ t-test (Independent Samples) และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) 2) ประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ที่แตกต่างกัน พบว่าการให้บริการของคณะจิตอาสาไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) และ 3) ข้อเสนอแนะจากประชาชนผู้รับบริการ คือ ควรเพิ่มช่องทางการให้บริการ ควรชี้แจงให้ผู้รับบริการทราบเป็นระยะๆ หากต้องรอแพทย์นาน ระหว่างการรอรับบริการควรมีเจ้าหน้าที่ให้ความรู้เรื่องสุขภาพหรือคำแนะนำเกี่ยวกับโรคต่างๆ

* วันที่รับบทความ: 11 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ: 26 เมษายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 28 เมษายน 2564

Received: March 11, 2021; Revised: April 26, 2021; Accepted: April 28, 2021

จัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้ผู้รับบริการระหว่างรอรับการตรวจจากแพทย์ ควรเพิ่มสถานที่จอดรถ ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์หรือให้ข้อมูลให้ผู้รับบริการได้ทราบถึงลักษณะของการให้บริการในแผนกผู้ป่วยนอกเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ; การให้บริการ; จิตอาสา

Abstracts

The objectives of this study were to study 1) the of service efficiency of the volunteers with differences in sex, age, educational level, occupation and monthly income 2) factors related to service efficiency of the volunteers' Ratchaburi Hospital, Muang District, Ratchaburi Province 3) study problems and suggestions for the services efficiency of the spirit volunteers' Ratchaburi Hospital. This study was Quantitative research. The population used for the sample were people who used services at Ratchaburi Hospital, Muang District, Ratchaburi Province both outpatient and inpatient departments of 367 respondents who used the service during 1 July - 30 December 2020 though convenience sampling by using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. The statistics used in hypothesis testing were t-test (Independent Samples) and F-test (One-way ANOVA).

The study found that : 1) The service efficiency of the volunteers' Ratchaburi Hospital, Muang District, Ratchaburi Province overall, it was at a high level ($\bar{X} = 3.82$) 2) The service efficiency of the volunteers' Ratchaburi Hospital, Muang District, Ratchaburi Province by gender, age, education level, occupation and income difference. It was found that the efficiency service of the volunteers was not different ($p > .05$). 3) Suggestions from the public that service recipients should increase service channels, should notify the service recipient periodically if you have to wait a long time for the doctor. During waiting for service, the volunteers should have health education or advice on various diseases, arrange appropriate activities for the client while waiting to be examined by the doctor, should add a parking place, should increase public relations or provide information to clients about the nature of services in the outpatient department in order to increase the efficiency of the service.

Keywords: Efficiency; Service; Volunteers

บทนำ

การรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลราชบุรีมีผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้นทุกวัน ซึ่งอาจมาจากการเพิ่มปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษซึ่งบั่นทอนสุขภาพกายและใจของประชาชน ทำให้ความต้องการในการใช้บริการด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพของประชาชนที่มารับบริการในสถานบริการมากขึ้น โดยเฉพาะสถานพยาบาลของรัฐซึ่งมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการทำให้ผู้มารับบริการไม่ประทับใจ โดยส่วนใหญ่พบว่าปัญหาของระบบบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพของการให้บริการ การพัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุขให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้ประชาชนพอใจ

สูงสุดของโรงพยาบาล ความคิดเห็นของผู้รับบริการจะสะท้อนปัญหาแท้จริงของระบบบริการและจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการทั้งด้านความสะดวก ประหยัด และมีประสิทธิภาพในการรักษาพยาบาล (อัครณี ภักดีวงศ์, 2561 : 47)

ความรวดเร็วของการบริการถือเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งของการให้บริการด้านสุขภาพ เพราะผู้รับบริการที่มาใช้บริการที่โรงพยาบาลส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องความเจ็บป่วยทางกาย การรอที่นานอาจทำให้สุขภาพของผู้ป่วยแย่ลง และมีผลกระทบไปถึงด้านจิตใจ อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการรับบริการหากไม่ได้รับความสะดวกรวดเร็วในการบริการส่งผลให้ประสิทธิภาพในการดูแลรักษาลดลง (รุ่งทิพย์ นิลพัท, 2561 : 62) นอกจากนี้ยังอาจทำให้ทั้งผู้ป่วยและญาติมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการบริการในด้านอื่นๆของโรงพยาบาล แนวทางแก้ไขปัญหามาเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี จากแนวโน้มปัญหาด้านสุขภาพ ทำให้มีจำนวนผู้ป่วยมาเข้ารับบริการในโรงพยาบาลมากขึ้น ทำให้การบริการผู้ป่วยของโรงพยาบาลเกิดปัญหา เช่นเกิดความล่าช้าในกระบวนการให้บริการผู้ป่วยของโรงพยาบาล ซึ่งก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการให้บริการ โดยเฉพาะการให้บริการแบบผู้ป่วยนอกซึ่งจำนวนผู้มารับบริการเป็นจำนวนมาก “จิตอาสา” เป็นการให้และการช่วยเหลือสังคม และได้กำหนดไว้ในวาระแห่งชาติ เป็นการปลุกน้ำใจคนไทยให้งอกงามขึ้นอีกครั้ง ในการมาช่วยกันดูแลสังคมไทย ดูแลสิ่งแวดล้อม ชุมชน ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ รอบ ๆ ตัว สนใจดูแลความทุกข์ของคนรอบข้าง เข้าใจผู้อื่น ร่วมกันสร้างสรรค์สิ่งดี ทำดีให้เป็นรูปธรรมในสังคมไทย และรับผิดชอบสังคมร่วมกัน “จิตอาสา” มีอยู่ในตัวของมนุษย์ทุกคน เป็นจิตที่มีความหวังดีต่อผู้อื่น อยากที่จะช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน แต่จะส่งผลให้เกิดความสุขทางจิตใจ ผู้ที่มีจิตอาสาหรืออาสาสมัครควรมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม การกระทำที่เป็นไปด้วยความสมัครใจ ไม่มุ่งหวังผลตอบแทน ในรูปของสินจ้าง รางวัล และเป็นการอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และเวลาให้แก่ส่วนรวม กิจกรรมของค่ายอาสาพัฒนาชนบท ได้แก่ กิจกรรมด้านการศึกษา สาธารณูปโภค การคมนาคม การเกษตร สาธารณสุข และการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณธรรม และอุดมการณ์แก่ประชาชน ให้รู้จักช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสให้รู้จักการทำงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบ มีทักษะในการตัดสินใจอย่างมีสติปัญญา มีเหตุผล และคุณธรรม มีความสามารถเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดีในระบอบประชาธิปไตย มีความรู้ ความเข้าใจในสภาพที่แท้จริงและเรียนรู้การแก้ปัญหาจากสภาพจริงของสังคมชนบท มีความสามัคคี มีความรับผิดชอบและเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ดังนั้นรูปแบบหรือกระบวนการพัฒนาจิตอาสาของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี จะก่อให้เกิดการพัฒนาจิตอาสาแก่คณะจิตอาสา ซึ่งช่วยทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนทั้งด้านการดูแลสุขภาพ การอำนวยความสะดวก หรือแม้แต่การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ได้รับรู้ เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสาโรงพยาบาลราชบุรีที่ดีให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการทั่วไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสาโรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการให้บริการ

ของคณะจิตอาสา และยังเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานการให้บริการสาธารณสุขในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการให้บริการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสาที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรีใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณแบบวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ ผู้ใช้บริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ใช้บริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จำนวน 367 คน คำนวณโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่มาใช้บริการของโรงพยาบาลระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม – 30 ธันวาคม 2563 ผู้ศึกษาใช้วิธีการเลือกแบบโควตา (Quota Sampling) และใช้เทคนิคการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sample) พื้นที่ที่ศึกษา โรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่า มีประสิทธิภาพในการให้บริการในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่า มีประสิทธิภาพในการให้บริการในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่า มีประสิทธิภาพในการให้บริการในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่า มีประสิทธิภาพในการให้บริการในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่า มีประสิทธิภาพในการให้บริการในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ในเรื่องการปฏิบัติงานของคณะจิตอาสา โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบโดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try-out) ในการวิจัยโดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า α ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปถือว่าเป็นคำถามที่มีความเชื่อมั่น จำนวนตัวอย่าง 30 ชุด จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูล
2. ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับคืนมาจำนวน 367 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

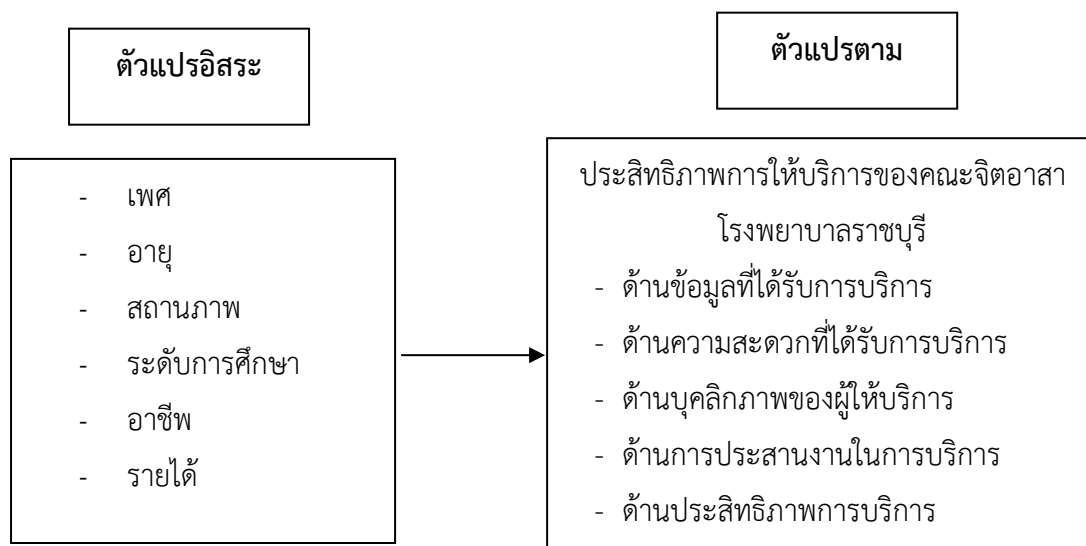
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การหาค่าประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยใช้สถิติค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสำรวจองค์ความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรีอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ข้อมูลเบื้องต้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 52.88 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.58 ส่วนใหญ่มีสถานะสมรส คิดเป็น 77.35 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.33 ส่วนใหญ่มีอาชีพรับราชการคิดเป็นร้อยละ 36.21 รายได้ 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.14

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี

ประสิทธิภาพการให้บริการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านข้อมูลที่ได้รับการบริการ	3.87	1.02	มาก
ด้านความสะอาดที่ได้รับการบริการ	3.88	0.96	มาก
ด้านบุคลิกภาพของผู้ให้บริการ	3.96	0.87	มาก
ด้านการประสานงานในการบริการ	3.70	0.93	มาก
ด้านประสิทธิภาพการบริการ	3.67	1.07	มาก
รวม	3.82	0.88	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้รับบริการต่อประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลิกภาพของผู้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ ด้านความสะอาดที่ได้รับการบริการ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านข้อมูลที่ได้รับการบริการ ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการประสานงานในการบริการ ($\bar{X} = 3.70$) และด้านประสิทธิภาพการบริการ ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าทุกด้านอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการให้บริการ	ชาย		หญิง		t	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านข้อมูลที่ได้รับการบริการ	3.89	1.09	3.85	1.02	-2.34	.23
ด้านความสะอาดที่ได้รับการบริการ	3.89	1.02	3.81	0.96	-.97	.69
ด้านบุคลิกภาพของผู้ให้บริการ	3.99	0.96	3.92	0.87	-1.46	.32
ด้านการประสานงานในการบริการ	3.69	0.99	3.72	0.93	-2.43	.19
ด้านประสิทธิภาพการบริการ	3.71	0.96	3.62	1.07	-1.46	.41
รวม	3.92	0.95	3.88	0.89	.863	.59

* $p > .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้รับบริการที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสาทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการให้บริการ	21-30ปี		31-40ปี		41-50ปี		มากกว่า 50ปี		f	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านข้อมูลที่ได้รับบริการ	3.79	0.98	3.88	1.04	3.82	1.02	3.82	1.05	0.21	.81
ด้านความสะอาดที่ได้รับการบริการ	3.81	0.76	3.85	0.89	3.84	1.04	3.85	0.94	0.34	.76
ด้านบุคลิกภาพของผู้ให้บริการ	3.91	0.87	3.99	0.93	3.96	0.93	3.97	0.89	0.54	.42
	3.77	0.94	3.75	0.97	3.66	0.96	3.75	0.95	0.52	.48

ด้านการประสานงานในการ										
บริการ	3.69	0.79	3.52	0.78	3.78	0.98	3.65	1.01	0.77	.29
ด้านประสิทธิภาพการ										
บริการ										
รวม	3.86	0.88	3.87	0.87	3.92	0.91	3.89	0.93	0.63	.52

* $p>.05$

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้รับบริการที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสาทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ($p>.05$)

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี จำแนกตามการศึกษา

ประสิทธิภาพการให้บริการ	ต่ำกว่ามัธยม		มัธยมศึกษา		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		f	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านข้อมูลที่ได้รับบริการ	3.81	1.05	3.83	1.07	3.80	1.08	3.86	1.02	0.28	.86
บริการ										
ด้านความสะดวกที่ได้รับ	3.78	0.86	3.89	0.82	3.86	0.78	3.84	0.91	0.45	.46
การบริการ										
ด้านบุคลิกภาพของผู้ให้บริการ	3.87	0.82	3.95	0.83	3.92	0.91	3.92	0.82	0.67	.22
ให้บริการ										
ด้านการประสานงานในการ	3.79	0.98	3.78	0.91	3.76	0.93	3.71	0.98	0.48	.48
บริการ										
ด้านประสิทธิภาพการ	3.75	0.69	3.69	0.72	3.72	0.92	3.69	0.81	0.89	.21
บริการ										
รวม	3.83	0.85	3.85	0.87	3.92	0.91	3.89	0.94	0.76	.22

* $p>.05$

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้รับบริการที่มีการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสาทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ($p>.05$)

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี จำแนกตามอาชีพ

ประสิทธิภาพการให้บริการ	รับราชการ		เกษตรกร		รับจ้าง/ธุรกิจส่วนตัว		อื่นๆ		f	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านข้อมูลที่ได้รับบริการ	3.87	0.95	3.82	0.97	3.81	1.02	3.84	1.07	0.18	.88
บริการ										
ด้านความสะดวกที่ได้รับ	3.84	0.90	3.81	0.82	3.85	0.88	3.85	0.99	0.33	.36
การบริการ										
ด้านบุคลิกภาพของผู้ให้บริการ	3.91	0.89	3.95	0.83	3.91	0.93	3.88	0.86	0.88	.18
ให้บริการ										
ด้านการประสานงานในการบริการ	3.69	0.91	3.72	0.91	3.71	0.81	3.84	0.78	0.65	.28
บริการ										
ด้านประสิทธิภาพการบริการ	3.71	0.89	3.79	0.72	3.72	0.72	3.86	0.91	0.67	.24
บริการ										
รวม	3.83	0.85	3.85	0.87	3.92	0.86	3.87	0.92	0.64	.25

* $p>.05$

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้รับบริการที่มีอาชีพแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสาทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ($p>.05$)

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี จำแนกตามรายได้

	ต่ำกว่า10000		10000-20000		20000-30000		30000-40000		40000 ขึ้นไป		f	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ประสิทธิภาพการให้บริการ												
ด้านข้อมูลที่ได้รับบริการ	3.87	1.02	3.79	0.89	3.91	1.09	3.81	1.03	3.82	0.92	0.45	.68
บริการ	3.82	1.07	3.84	1.01	3.83	1.06	3.83	1.04	3.89	0.91	0.56	.69
ด้านความสะดวกที่ได้รับ	3.89	0.87	3.99	0.90	3.96	0.86	3.91	0.91	3.97	0.97	0.78	.28
การบริการ	3.76	0.86	3.79	0.91	3.79	0.89	3.69	0.82	3.78	0.92	0.54	.58
ด้านบุคลิกภาพของผู้ให้บริการ	3.67	0.78	3.75	0.95	3.78	0.76	3.73	0.95	3.73	0.87	0.21	.74
ให้บริการ												
ด้านการประสานงานในการบริการ												
การบริการ												
ด้านประสิทธิภาพการบริการ												
บริการ												
รวม	3.83	0.85	3.86	0.94	3.89	0.85	3.89	0.91	3.88	0.90	.86	.21

* $p>.05$

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้รับบริการที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสาทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ($p>.05$)

3. ข้อเสนอแนะจากประชาชนผู้รับบริการ คือ ต้องการเพิ่มช่องทางการให้บริการ ในการบริการควรชี้แจงให้ผู้รับบริการทราบเป็นระยะ ๆ หากต้องรอแพทย์นาน ระหว่างการรอคอยการให้บริการควรมีเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ เรื่องสุขภาพหรือคำแนะนำ กิจกรรมที่เหมาะสมระหว่างรอตรวจ ควรเพิ่มสถานที่ในการในการจอดรถ เพิ่มการประชาสัมพันธ์หรือให้ข้อมูลให้ผู้บริการได้ทราบลักษณะของการให้บริการในแผนกผู้ป่วยนอก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้รับบริการต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดอำเภอมือง จังหวัดราชบุรี ผู้ศึกษาอภิปรายผลตามสรุปผลวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ชำนาญ ชูรัตน์ (2561 : 16-24) เรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการของโรงพยาบาลพัทลุง อำเภอมือง จังหวัดพัทลุง พบว่า โรงพยาบาลพัทลุง จังหวัดพัทลุง มีประสิทธิภาพการให้บริการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และวรพงษ์ สายโสภา (2563 : 33) เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการพยาบาลผู้ป่วยนอก : กรณีศึกษา โรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา พบว่า การประเมินประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมีประสิทธิภาพมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้บริการด้านบุคลิกภาพของผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสะอาดที่ได้รับการบริการ ด้านข้อมูลที่ได้รับการบริการ ด้านการประสานงานในการบริการ และด้านประสิทธิภาพการบริการ ตามลำดับ และวชิราภรณ์ ภูมิเขต (2556 : 48) เรื่อง คุณภาพการให้บริการของคลินิกตา แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว อำเภอมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว พบว่า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่ คุณภาพการให้บริการของคลินิกตา แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว อำเภอมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับมาก โดยอาคารสถานที่ให้บริการมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นอันดับหนึ่ง อันดับสุดท้ายคือ บริการที่จอดรถเพียงพอแก่ผู้มารับบริการ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการให้บริการของคณะจิตอาสา โรงพยาบาลราชบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ที่แตกต่างกันพบว่ามีความคิดเห็นต่อการให้บริการของคณะจิตอาสาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ เครือวัลย์ เพชรกิ่ง (2562 : 27) เรื่อง ความคิดเห็นของผู้รับบริการต่อการให้บริการของโรงพยาบาลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้รับบริการที่มีเพศ อาชีพ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการของโรงพยาบาล ละหานทรายอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะจากประชาชนผู้รับบริการ คือ ควรเพิ่มช่องทางการให้บริการ ควรชี้แจงให้ผู้รับบริการทราบเป็นระยะๆ หากต้องรอแพทย์นาน ระหว่างการรอรับบริการควรมีเจ้าหน้าที่ให้ความรู้เรื่องสุขภาพหรือคำแนะนำเกี่ยวกับโรค จัดกิจกรรมที่เหมาะสมระหว่างรอตรวจ ควรเพิ่มสถานที่จอดรถ ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์หรือให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการได้ทราบลักษณะของการให้บริการในแผนกผู้ป่วยนอกเพื่อเกิดประสิทธิภาพต่อผู้รับบริการ สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชนี หลงสวัสดิ์ (2562 : 70-80) เรื่อง ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า พบว่า ควรปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับระบบ ขั้นตอนในการรับยา เพื่อให้ผู้รับบริการแผนกผู้ป่วยนอก แผนกอื่นๆ ได้รับการที่รวดเร็ว และลดขั้นตอนในการรอ ปรับระบบการให้บริการ เพื่อลดความแออัด ลดระยะเวลาการรอคอยในโรงพยาบาลมีการประชาสัมพันธ์ ป้ายประกาศขั้นตอน/ผัง แผนกบริการ ควรมีการจัดทำให้ชัดเจน รวมถึงการประชาสัมพันธ์ระบบในการจัดการ การจราจร พื้นที่สำหรับ จอดรถของผู้มารับบริการให้เพียงพอ ซึ่งจะช่วยให้การ เดินทางมาใช้บริการมีความสะดวกสบายมากขึ้น และไม่ต้องกังวลสำหรับการหาที่จอดรถ และอัศวิน ภัททิวงศ์ (2561 : 28) เรื่อง การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) งานบริการผู้ป่วยนอก งานบริการผู้ป่วยใน และงานบริการชุมชน ประจำปีงบประมาณ 2561 พบว่า ข้อเสนอแนะจากผู้เข้ารับบริการ แผนกบริการผู้ป่วยนอกและแผนกบริการผู้ป่วยในว่า ควรเพิ่มความเร็วในการบริการ ปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ให้เป็นระบบ ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ปรับปรุงที่จอดรถ โดยให้มีรถรับ-ส่งผู้ให้บริการระหว่างที่จอดรถกับอาคารบริการ ควรมีเจ้าหน้าที่คอยแนะนำให้คำปรึกษาขั้นตอนต่างๆ และมีป้ายแนะนำขั้นตอน สถานที่ ตามจุดให้บริการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริการได้เข้าใจขั้นตอน และสามารถเข้ารับบริการได้ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จิตอาสาควรมีการชี้แจงให้ผู้ป่วยทราบในเรื่องกระบวนการการรักษาตลอดเวลา
2. จิตอาสาควรมีกิจกรรมเสริมให้ผู้ป่วยขณะที่ผู้ป่วยนั่งรอรับบริการ เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ
3. จิตอาสาอาจจัดหาวารสารต่างๆ หรือแผ่นพับเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและความรู้ด้านโรคที่อยู่ใกล้ตัว
4. โรงพยาบาลราชบุรีควรเพิ่มสถานที่ในการจอดรถ และเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลแก่ประชาชนผู้บริการได้ทราบลักษณะของการให้บริการในแผนกผู้ป่วยนอก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรระมัดระวังในการเก็บข้อมูล ไม่ควรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยตรวจที่จะศึกษาเป็นผู้เก็บข้อมูล เพราะทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่กล้าแสดงความคิดเห็น
2. ควรเปรียบเทียบจุดแข็ง จุดอ่อนของแต่ละหน่วยงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้ดีขึ้น
3. ควรใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสังเกต และการสัมภาษณ์ เจาะลึก เป็นเครื่องมือสำคัญให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดมากขึ้น และนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เครือวัลย์ เพชรกิ่ง. (2562). ความคิดเห็นของผู้รับบริการต่อการให้บริการของโรงพยาบาลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์. การประชุมวิชาการระดับชาติ วันที่ 30 มีนาคม 2562. วิทยาลัยนครราชสีมา: จังหวัดนครราชสีมา.
- ชำนาญ ชูรัตน์. (2561). ประสิทธิภาพการให้บริการของโรงพยาบาลพัทลุง อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. 6 (2), 16-24.
- รัชนี้ หลงสวาสดี. (2562). ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า. วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล. (4) 3, 70-80
- รุ่งทิพย์ นิลพัท. (2561). คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับการกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้รับบริการโรงพยาบาลเปาโลรังสิต. คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรพงษ์ สายโสภา. (2563). การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการพยาบาลผู้ป่วยนอก : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเทพรัตน์นครราชสีมา. ศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา.
- วชิราภรณ์ ภูมิเขต. (2556). คุณภาพการให้บริการของคลินิกตา แผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัครณี รักติวงษ์. (2561). การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) งานบริการผู้ป่วยนอก งานบริการผู้ป่วยในและงานบริการชุมชน ประจำปีงบประมาณ 2561. วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสถิติ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สอนอย่างไรให้นักเรียนเกิดทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์

How to Teach the Students to Arise Mathematical Skills and Processes?

นิวัฒน์ สาระขันธุ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Niwat sarakhan

Roi-et Rajabhat University, Thailand.

E-mail : niwatsarakhan@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้ผู้เขียนสังเคราะห์ขึ้นจากการศึกษาวิจัยและการศึกษาค้นคว้า ในเรื่องการสอนทักษะกระบวนการคิดให้กับนักเรียนเพื่อให้เท่าทันกับการเป็นนักเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตได้อย่างดีและเอาตัวรอดในโลกยุคอนาคต บทความนี้จึงเหมาะสำหรับครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา นักวิชาการ และผู้บริหารการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการสอนเด็ก การวางแผน วางนโยบายในการพัฒนาเด็กนักเรียนให้เป็นคนที่มีทักษะกระบวนการคิดและสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตในสภาวะการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้งในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ: ทักษะการคิด; ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์

Abstracts

This article was synthesized from research and study by the author in teaching students thought-process skills to stay competitive as students in the 21st century, a skill necessary to well live and survive in the future world. It was therefore suitable for primary school math teachers, scholars and education administrators as a guideline for use in teaching children, planning, setting up policies to develop students to become people with cognitive skills and ability. It can be applied to life in the changing world conditions constantly changing as well.

Keywords: Thinking Skill; Mathematical Process Skills

ความหมายและความสำคัญของทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์

ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ (Mathematical skills and Mathematical process) เป็นความสามารถหรือความชำนาญในการนำความรู้ทางคณิตศาสตร์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์เป็นองค์ประกอบสำคัญของศักยภาพทางคณิตศาสตร์ (Mathematic proficiency) ของ

* วันรับบทความ: 4 มีนาคม 2564; วันแก้ไขบทความ 1 เมษายน 2564; วันตอบรับบทความ: 3 เมษายน 2564

Received: March 4, 2021; Revised: April 1, 2021; Accepted: April 3, 2021

ผู้เรียนทุกคน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้ความรู้ทางคณิตศาสตร์มีความหมาย การจัดการศึกษาคณิตศาสตร์จึงมุ่งให้ผู้เรียนมีทั้งความรู้และทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่ควบคู่กันไป ลองเปรียบเทียบการใช้ความรู้คณิตศาสตร์กับปัญหาที่มีบริบทแตกต่างกันต่อไปนี้

1. จงหาผลลัพธ์ของ $575 - (174 + 90)$

2. เด็กกลุ่มหนึ่งอ่านหนังสือรวม 174 เล่ม เด็กอีกกลุ่มหนึ่งอ่านรวม 90 เล่ม พวกเขาจะต้องอ่านหนังสืออีกกี่เล่ม จึงจะทำให้ยอดรวมเป็น 575 เล่ม ตามที่โรงเรียนต้องการ

เป็นที่ยอมรับของนักการศึกษาคณิตศาสตร์ทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยว่า ผู้เรียนเกือบร้อยละ 100 ที่เรียนการดำเนินการเรื่องการบวกและการลบจำนวนเต็มแล้ว สามารถหาคำตอบสำหรับข้อ 1 ได้ถูกต้อง เนื่องจากคุ้นเคยกับการทำงานลักษณะนี้ในห้องเรียน สำหรับข้อ 2 นั้น มีผู้เรียนในกลุ่มเดียวกันจำนวนมากที่ไม่เข้าใจปัญหาและไม่สามารถหาคำตอบที่ถูกต้องได้ เนื่องจากไม่คุ้นเคยหรือขาดทักษะการเชื่อมโยงความรู้เรื่องการดำเนินการในห้องเรียนกับปัญหาในชีวิตจริง จากตัวอย่างนี้ จะเห็นว่าความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ซึ่งเป็นทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์นั้น เป็นเครื่องมือของผู้เรียนในการทำให้ความรู้ทางคณิตศาสตร์มีความหมายและมีคุณค่ามากกว่าเป็นเพียงวิชาที่ ประกอบด้วยสัญลักษณ์และขั้นตอนการแก้ปัญหาในห้องเรียน ความรู้และทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์จึงเป็นของคู่กัน และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการแก้ปัญหาในชีวิตจริง มนุษย์ใช้ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการแก้ปัญหาชีวิตหรือการใช้เหตุผลในสังคม แต่อาจไม่รู้ตัว เพราะคิดว่าการใช้คณิตศาสตร์ต้องมีตัวเลขและการคำนวณเข้ามาเกี่ยวข้อง ด้วยความสำคัญที่มนุษย์จำเป็นต้องมีและใช้ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ในชีวิตประจำวัน จึงมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ในขณะสอนเนื้อหาคณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนจะได้ทั้งความรู้และทักษะและกระบวนการควบคู่กันไป ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่เน้นในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในต่างประเทศและประเทศไทยคล้ายคลึงกัน โดยประกอบด้วย 5 ทักษะหลัก หรือที่มักเรียกกันว่า ทักษะ 1P 1R 3C ตามตัวอักษร ภาษาอังกฤษตัวแรกของแต่ละทักษะ ดังนี้

การแก้ปัญหา (Problem solving)

การให้เหตุผล (Reasoning)

การสื่อสาร สื่อความหมาย และการนำเสนอ (Communications and presentations)

การเชื่อมโยง (Connections)

การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)

หลายทักษะและกระบวนการที่เน้นในการศึกษาระดับโรงเรียนหรือการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์ประกอบของทักษะชีวิตและทักษะพื้นฐานในการทำงาน การพัฒนา ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ในผู้เรียน จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งเหล่านี้ไปใช้ในการ ทำงานและการดำรงชีวิตในสังคม ทำ

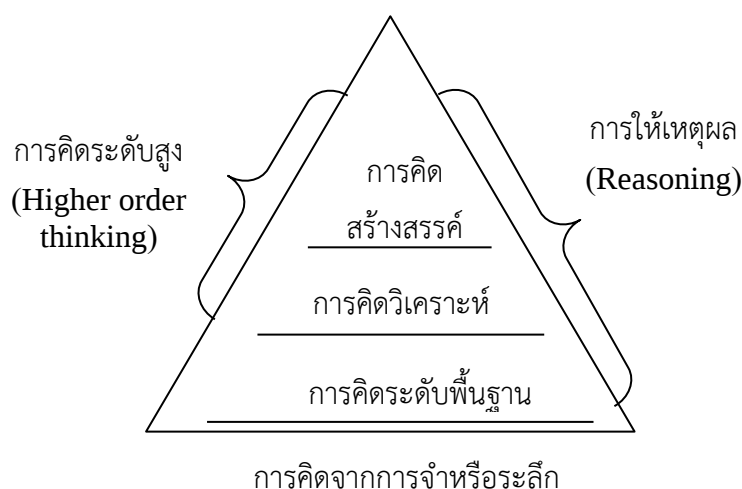
ให้สามารถอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ และทำให้มีความพร้อมสำหรับ การเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม อย่างไรก็ตาม ทักษะที่เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์คือ ทักษะการคิด หากพิจารณาทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นว่าแต่ละทักษะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการคิด หากผู้เรียนไม่คิด คิดไม่เป็น หรือคิดไม่ได้ก็จะไม่สามารถพัฒนาทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ได้ ดังนั้น การฝึกการคิดให้กับผู้เรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรทำควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะและกระบวนการ ทางคณิตศาสตร์

ทักษะการคิดกับทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์

การคิดเป็นความสามารถของผู้เรียนในการหาข้อสรุปที่สมเหตุสมผลจากข้อมูลที่มีอยู่ (Kulk & Rudnick, 1993) ในการทำงานอย่างหนึ่ง ผู้เรียนอาจต้องใช้การคิดในหลายลักษณะประกอบกัน เช่น การแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์หนึ่งข้อ อาจต้องใช้การคิดวิเคราะห์โจทย์ การคิดอย่างเป็นเหตุผลถึง กระบวนการแก้ปัญหา การคิดสังเคราะห์ เพื่อนำความรู้ย่อยๆ ที่มีมาประกอบกันเพื่อแก้ปัญหา เป็นต้น การพัฒนาทักษะการคิดที่หลากหลายให้กับผู้เรียน จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะอื่นได้ อย่างไรก็ตาม การคิดเป็นความสามารถทางสมองที่ต้องมีการฝึกอย่างยาวนาน ผู้ที่คิดเป็นและคิดเก่งมักเป็นผู้ที่ชอบคิด และมีการฝึกการคิดอย่างต่อเนื่องในเวลานาน การสอนการคิด (Teaching of thinking) เป็นการสอน ทักษะการคิดโดยตรง โดยอาจเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางสมองที่นำมาใช้ในการคิด และการสอนเพื่อฝึกให้คิด (Teaching for thinking) เป็นการสอนเนื้อหาวิชาปกติ แต่ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเน้นความสามารถในการคิดของผู้เรียน การสอนเพื่อพัฒนาการคิดเป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องในชั้นเรียน ไม่ว่าจะเป็นการคิดลักษณะใด ผู้สอนควรฝึกให้ผู้เรียนได้เริ่มต้นคิด ได้พยายามคิด ไม่ว่าจะคิดได้หรือคิดไม่ได้ จะคิดถูกหรือคิดผิด เพื่อให้ผู้เรียนจะได้ค้นเคยและรักการคิด

ความสามารถในการคิดเป็นองค์ประกอบสำคัญในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสร้างวิธีใช้ความรู้ของตนเอง เช่น คนขายของข้างถนนสามารถพัฒนาวิธีและเทคนิคการคิดเลขในใจที่ไม่มีการสอนในโรงเรียน โดยใช้ประสบการณ์ของตนเองจากการคิดเงิน ทองเงิน ที่ทำได้อย่างถูกต้องและ รวดเร็ว (Schlierman & Carraher, 2002 : 173) หรือคนทำครัวที่ไม่ได้เรียนหนังสือ แต่สามารถคิดและจัดเตรียมเครื่องปรุงอาหารแต่ละชนิดได้พอดีกับจำนวนคนที่มารับประทาน ทั้งที่ไม่มีความรู้และไม่ได้ผ่านการทดสอบเรื่องอัตราส่วนและสัดส่วน (Carraher, & Schliemann, 1985 : 127) สิ่งเหล่านี้ ล้วนเป็นผลจากการคิดทั้งสิ้น การพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากผู้เรียน จะได้ใช้การคิดเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ที่ชาญฉลาดสามารถคัดกรองความรู้และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

การคิดของมนุษย์เป็นไปตามลำดับความซับซ้อนของกระบวนการทางปัญญา เริ่มต้นจากระดับต่ำสุด คือการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่จำได้หรือรู้มาหรือเป็นสิ่งที่ระลึกได้ ซึ่งมักจะเป็นข้อมูล หรือข้อเท็จจริง การคิดในระดับ ต่อจากนั้น เป็นการคิดระดับพื้นฐานที่ต้องใช้ความเข้าใจประกอบการคิด แล้วจึงสามารถ คิดต่อไปถึงระดับการ วิเคราะห์และสร้างสรรค์ การคิดระดับพื้นฐาน การคิดวิเคราะห์ และการคิด สร้างสรรค์เป็นการคิดให้เหตุผล (Reasoning) ในขณะที่การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์เป็น การคิดระดับสูง (Higher order thinking) (Krulik & Rudnick, 1993 : 129) ลำดับการคิดดังกล่าวแสดง ได้ตามแผนภาพ 1 อย่างไรก็ตาม การคิดในแต่ละระดับอาจคาบเกี่ยวกัน จึงไม่แยกจากกันโดยเด็ดขาด การพัฒนาการคิดในลักษณะนี้ ทำให้ มนุษย์สามารถคิดสิ่งที่ซับซ้อนมากขึ้นได้ และสามารถจำแนกได้ว่า สิ่งใดเป็นความคิดเห็นหรือความรู้สึก สิ่งใด เป็นข้อเท็จจริง และควรใช้สิ่งใดประกอบการคิดและ ตัดสินใจ



แผนภาพ 1 ลำดับการคิดของมนุษย์ตามแนวคิดของ Krulik & Rudnick (1993 : 98)

จากลำดับการคิดข้างต้น ทำให้ได้แนวคิดว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้คิดนั้น ผู้สอนต้อง มั่นใจว่าผู้เรียนมีพื้นฐานการคิดเพียงพอที่จะสามารถคิดเพื่อทำงานที่กำหนดให้ได้ เช่น ถ้างานที่กำหนดให้ต้องใช้ การคิดวิเคราะห์ ผู้สอนต้องมั่นใจว่าผู้เรียนมีความรู้ความจำ และความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น เพียงพอที่จะเป็นพื้นฐานในการคิดวิเคราะห์ได้ และเมื่อต้องการให้ผู้เรียนคิดในลักษณะใด ผู้สอนต้องวิเคราะห์ ลักษณะสำคัญของการคิดนั้น เพื่อที่จะออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ลักษณะของการคิดนั้น ใน ที่นี้จะได้กล่าวถึงการคิดในลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการ คิดลักษณะนั้น ๆ ดังต่อไปนี้

1. การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytic thinking) เป็นการคิดแยกแยะ ตีความ และขยายความจากสิ่งที่มี อยู่ คิดหาความสัมพันธ์ คิดเพื่อเขียนพิสูจน์และวิพากษ์วิจารณ์ การพิสูจน์ เป็นการแปลความหมายหรือตีความ

ข้อมูลจากปัญหาคณิตศาสตร์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ต้องเน้นการให้ข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เป็นภาพรวม เพื่อให้ผู้เรียนจำแนก แยกแยะ หรือค้นหาคำตอบย่อย

2. การคิดเชิงสังเคราะห์ (Synthetic thinking) เป็นการคิดที่มีการผสมผสานส่วนย่อยเข้าด้วยกัน เพื่อนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ เช่น การสังเคราะห์ความรู้ย่อย ๆ ทางคณิตศาสตร์ หรือสังเคราะห์ ความรู้คณิตศาสตร์ ร่วมกับข้อมูลหรือความรู้อื่น ทำให้ได้ข้อมูลใหม่ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องเน้นการให้ข้อมูลย่อยๆ ที่เกี่ยวข้องกันด้วยความสัมพันธ์บางอย่าง เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดหาความสัมพันธ์และเชื่อมโยงข้อมูลย่อยๆ เหล่านั้นเข้าด้วยกัน จนได้ความรู้หรือแนวคิดใหม่

3. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ หรือการคิดวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical thinking) เป็นการคิดที่มีการพิจารณา ไตร่ตรอง โดยใช้ข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ เช่น การคิดทบทวน กระบวนการแก้ปัญหาว่า ถูกต้อง เหมาะสม หรือสมเหตุสมผลหรือไม่ อย่างไร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องเน้นการให้สถานการณ์ที่ยังไม่ชัดเจน และให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่ผู้เรียนสามารถจะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาไตร่ตรองได้

4. การคิดเชิงตรรกะ (Logical thinking) เป็นการคิดเพื่อสรุปผลจากเหตุหรือสิ่งที่ถูกกำหนดขึ้น โดยข้อสรุปที่ได้ต้องสอดคล้อง สมเหตุสมผล และเป็นจริงตามข้อกำหนด การคิดลักษณะนี้ แบ่งเป็น 2 แบบ ดังนี้

4.1 การคิดแบบนิรนัย (Deductive thinking) เป็นการคิดจากส่วนรวมไปยังส่วนย่อย เช่น การพิจารณาว่าจะใช้ทฤษฎีบท กฎ สูตร และนิยามทางคณิตศาสตร์ที่ระบุไว้กับปัญหา ได้อย่างไร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องเน้นการให้ข้อมูลหรือสถานการณ์ เพื่อให้ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อสรุปที่เป็นไปตามหลักการทั่วไป

4.2 การคิดแบบอุปนัย (Inductive thinking) เป็นการคิดโดยใช้ข้อเท็จจริงย่อย ๆ ไปสู่กฎ หรือหลักทั่วไปที่เป็นส่วนรวม เช่น การพิจารณาความสัมพันธ์เพื่อหาแบบรูปหรือความสัมพันธ์ทั่วไป การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องเน้นการให้ข้อเท็จจริงย่อย ตัวอย่าง หรือสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียน สังเกตลักษณะร่วมหรือแบบรูป แล้วสร้างสมมติฐาน ตรวจสอบ และนำไปสร้างเป็นหลักการทั่วไป

5. การคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) เป็นการสร้างแนวคิดที่แปลกใหม่ หาวิธีการแก้ปัญหา หรือหาคำตอบที่ง่ายกว่า สะดวกกว่า และมีประสิทธิภาพมากกว่า การจัดกิจกรรม การเรียนรู้จึงต้องเอื้อให้ผู้เรียนได้คิดและทำงานอย่างอิสระ โดยอาจให้งานที่สามารถทำได้ หลากหลายวิธี หรือการให้คำถามหรือปัญหาปลายเปิด (Open ended problem) ซึ่งอาจเป็นการเปิดคำตอบคือมีหลากหลายคำตอบ หรือเป็นการเปิดกระบวนการคือทำให้หลากหลายวิธี

6. การคิดเชิงประเมิน (Evaluative thinking) เป็นการคิดหาข้อดีและข้อจำกัด หาทางเลือก พิจารณาข้อได้เปรียบเสียเปรียบ ประเมิน เพื่อตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เป็นการประเมินกระบวนการแก้ปัญหา วิธีการที่ใช้ และความสมเหตุสมผลของคำตอบที่ได้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องให้สถานการณ์ที่มีข้อดี ข้อเสีย ข้อจำกัด เงื่อนไข และทางเลือกที่หลากหลาย

7. การคิดเชิงระบบ (Systematic thinking) เป็นความสามารถในการคิดเชิงภาพรวมหรือการจัดระบบ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องเน้นการทำงานที่มีหลายๆ ส่วน หรือหลายๆ องค์ประกอบ แต่ละส่วนมีวิธีหรือขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดวางแผน และจัดระบบการทำงานให้เป็นผลสำเร็จ

นักจิตวิทยาและนักวิจัยทางด้านการคิดมีความเห็นสอดคล้องกันว่า กระบวนการคิดของมนุษย์ มีความซับซ้อน คุณภาพการคิดของมนุษย์ขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่จะทำให้ ผู้เรียนคิดได้หรือคิดไม่ได้ องค์ประกอบที่สำคัญของการคิดมีดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่คิด (Domain-specific knowledge) การคิดเกี่ยวกับเรื่องใดก็ตาม ผู้คิด จำเป็นต้องมีความรู้เฉพาะเกี่ยวกับเรื่องนั้นดีพอ จึงจะทำให้คิดได้และทำให้การคิดบรรลุจุดหมาย

2. กระบวนการพื้นฐานของการคิด (Basic process of thinking) กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการคิดมีหลากหลาย เช่น การสังเกต การเปรียบเทียบ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือ ความสอดคล้อง การสร้างข้อความคาดการณ์ ข้อโต้แย้ง การหาข้อสรุป การวิเคราะห์ ความสมเหตุสมผล

3. ความตระหนักรู้ในการคิด (Metacognition) ในกระบวนการคิด ผู้คิดจะมีความตระหนักรู้ในการคิดของตน ซึ่งเป็นการกำกับและตรวจสอบกระบวนการคิดของตนเองว่าเหมาะสม ถูกต้องหรือสมเหตุสมผลเพียงใด และควรปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้นได้อย่างไร

4. เจตคติต่อการคิด (Attitude toward thinking) เป็นการเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการคิด มีความรู้สึกที่ดีต่อการคิด และพร้อมที่จะคิดเมื่อมีโอกาส รวมถึงการเห็นคุณค่าของการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่จะทำให้คนได้รับความรู้และได้ก็ตาม

การให้ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับเรื่องใด ๆ ผู้สอนจึงต้องตระหนักถึงองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมดทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนจะสามารถคิดได้ นั่นคือ ผู้สอนต้องมั่นใจว่าผู้เรียนมีความรู้เพียงพอในเรื่องที่กำลังจะคิดนั้น หากไม่แน่ใจ ผู้สอนอาจต้องทบทวนหรือให้ความรู้พื้นฐานที่จะสามารถนำไปใช้ได้ ในขณะเดียวกัน ผู้สอนควร แนะนำให้ผู้เรียนใช้กระบวนการพื้นฐานของการคิดให้เหมาะสม เช่น อาจแนะนำให้ใช้การสังเกต การเปรียบเทียบ เพื่อให้ผู้เรียนมีแนวทางที่จะคิด ผู้สอนควรฝึกให้ผู้เรียนตรวจสอบการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง หากมีข้อผิดพลาดในตอนใด จะได้แก้ไขหรือปรับเปลี่ยนได้ทัน ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาใน การเริ่มต้นทำงานใหม่นอกจากนี้ผู้สอนควรพยายามสร้างเจตคติที่ดีต่อการคิดให้ผู้เรียน ด้วยการทำให้ ผู้เรียนเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการคิด มีความรู้สึกที่ดีหรือรอยการคิด และพร้อมที่จะคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ การเตรียมผู้เรียนให้มีองค์ประกอบครบทั้งสี่ประการ จะทำให้ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะคิด และประสบความสำเร็จในการคิด

การพัฒนาความคิดทางคณิตศาสตร์

การพัฒนาการคิดมิได้เป็นเรื่องที่ยากเกินไป เพราะการคิดและการทำงานของมนุษย์ แม้จะเป็น เรื่องของสติปัญญาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพันธุกรรม แต่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้นได้จากการ จัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม (Williams & Paulhus, 2002 : 192) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อ สติปัญญา ทั้งนี้ เพราะสติปัญญาประกอบด้วยความสามารถในการวิเคราะห์ สร้างสรรค์ และปฏิบัติการ การ สอนหรือการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันจึงต้องมุ่งพัฒนาระบบการทางปัญญาให้ผู้เรียนมาก กว่าการสอนหรือ ถ่ายทอดเนื้อหาหรือความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ และการนำไป ปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถทำได้โดยง่ายด้วยการพยายามตั้งข้อสังเกตหรือถามคำถามให้ผู้เรียนคิด แม้การสอน เนื้อหาหรือองค์ความรู้ที่เป็นนามธรรม ก็สามารถฝึกการคิดได้ การพัฒนาความคิดทางคณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นการ พัฒนาระบบการคิดที่เกี่ยวข้องกับ คณิตศาสตร์ จึงอาจทำได้ง่ายๆ ด้วยการพยายามใช้คำถามให้ผู้เรียนได้คิด เกี่ยวกับคณิตศาสตร์ ดังตัวอย่าง การถามคำถามต่อไปนี้ในห้องเรียน

“รูปสี่เหลี่ยมขนมเปียกปูนเป็นรูปสี่เหลี่ยมด้านขนานหรือไม่ เพราะเหตุใด”

“ทำไมเราจึงไม่สามารถระบุได้ว่าจำนวนอตรรกยะที่มากที่สุดคือจำนวนใด”

“ทำไมรถยนต์ที่วิ่งด้วยความเร็วคงที่จึงไม่มีความเร่ง”

“ทำไม $\frac{a}{0}$ เมื่อ a เป็นจำนวนจริงใดๆ จึงไม่เท่ากับ 0 ”

“เราจะอธิบายโดยไม่ต้องคำนวณได้อย่างไรว่า $\frac{1}{2} + \frac{1}{4} = \frac{3}{4}$ ”

“ทำไมเราจะวัดความยาวของเส้นตรงไม่ได้ แต่วัดความยาวของส่วนของเส้นตรงได้”

“ทำไมเราไม่ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ในการหาค่ากลางของข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น เพศ มีของ เสื้อผ้า เบอร์รองเท้า”

“เราจะเขียนจำนวนอตรรกยะซึ่งเป็นทศนิยมไม่รู้จบบนเส้นจำนวนได้หรือไม่ ถ้าได้มีวิธีการเขียน อย่างไร”

“ในการคูณทศนิยมด้วยทศนิยม ทำไมผลลัพธ์ที่ได้จึงมีจำนวนตำแหน่งทศนิยมเท่ากับผลรวมของ ตำแหน่งทศนิยมของตัวตั้งและตัวคูณ”

“ในการนำเสนอข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต ทำไมต้องนำเสนอส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานร่วมด้วย”

“วงกลมต่างจากวงรีอย่างไร ถ้าบีบด้านตรงข้ามของวงกลมเข้าหากัน วงกลมนั้นจะกลายเป็น วงรีหรือไม่ เพราะเหตุใด”

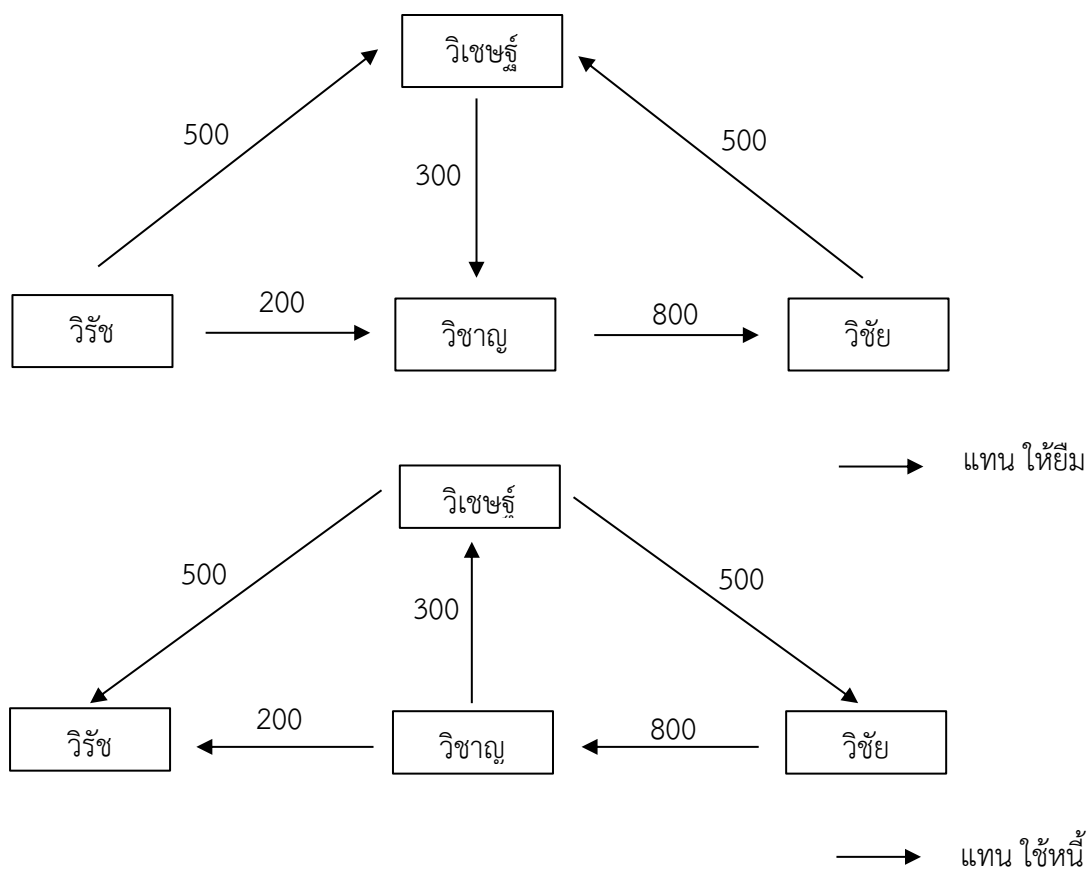
นอกจากการใช้คำถาม การพัฒนาความคิดทางคณิตศาสตร์ยังอาจทำได้โดยใช้กระบวนการ จัดการ เรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งผู้สอนจะต้องเข้าใจบริบทของชั้นเรียนที่สอน และจะต้องคำนึงถึงกระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และหลักการสอนคณิตศาสตร์ที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิดทาง คณิตศาสตร์

Novak & Gowin (1984) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาความคิดทางคณิตศาสตร์โดยใช้ Heuristics ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงข้อมูลหรือแนวคิดที่สัมพันธ์กันหรือมีลักษณะเดียวกันไว้ด้วยกัน เพื่อให้เกิดระบบข้อมูลที่เอื้อต่อการคิด การพัฒนาความคิดโดยใช้ Heuristics ถูกนำมาใช้มากในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนทางการคิดดังตัวอย่างต่อไปนี้

ปัญหาการยืมเงิน

วิชาญให้วิชัยยืมเงิน 800 บาท โดยที่วิชาญเองก็ขอยืมเงินจากวิรัชและวิเชษฐ์คนละ 200 บาท และ 300 บาท ตามลำดับ ในขณะที่วิเชษฐ์ก็ยังเป็นหนี้วิรัชและวิชัยอยู่ 500 บาท และ 800 บาท ตามลำดับ เมื่อเงินเดือนออกทั้งสี่คนมีการชำระหนี้กันถ้าทั้งสี่คนมีเงินเดือนเท่ากัน อยากทราบว่า เมื่อชำระหนี้เสร็จสิ้น ใครมีเงินมากที่สุด

การคิดแก้ปัญหานี้สามารถทำได้ด้วยการใช้การบวกและลบ แต่หากใช้ Heuristics เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูลที่จะคิดได้ง่ายขึ้น ดังแผนภาพการให้ยืมและการใช้หนี้ต่อไปนี้



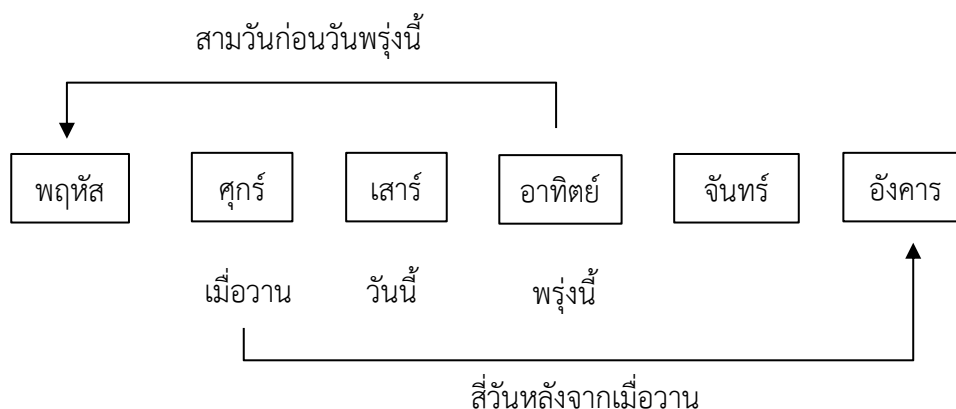
แผนภาพ 2 การใช้ Heuristics การแก้ปัญหการยืมเงิน

จากแผนภาพ ทำให้ตอบคำถามได้ว่าคนที่เหลือเงินน้อยที่สุดคือวิเชษฐ์ เพราะต้องใช้หนี้ 1,000 บาท ในขณะที่ได้รับเงินคืน 300 บาท จึงต้องจ่าย 700 บาท นอกจากนี้ยังสรุปข้อมูลอื่นจากแผนภาพได้อีก เช่น วิชัยได้รับเงินคืนและต้องใช้หนี้เป็นจำนวนเงินเท่ากัน วิชาญได้รับเงินคืน 800 บาท แต่ต้องใช้หนี้ 500 บาท จึงได้เงินเพิ่ม 300 บาท และวิรัชได้รับเงินคืน 700 บาท โดยไม่ต้องใช้หนี้ใคร จึงเป็นคนที่มียังเงินมากที่สุด

ปัญหาการระบุวัน

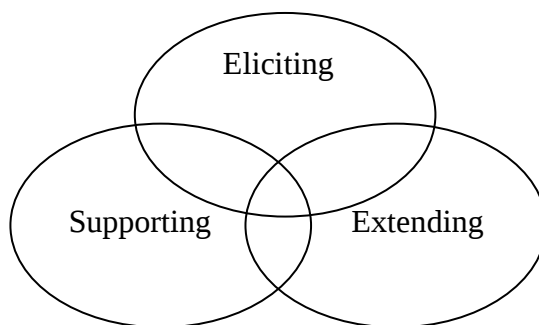
ถ้าสามวันก่อนวันพรุ่งนี้เป็นวันพฤหัสบดีแล้ว สี่วันหลังจากเมื่อวานเป็นวันอะไร

ปัญหานี้เป็นปัญหาที่ไม่ทราบตัวตั้งต้น เป็นตัวอย่างของปัญหาสั้นๆ ที่มีเงื่อนไขไม่มากนัก แต่มีความซับซ้อนทางความคิด หลายคนอาจแก้ปัญหาไม่ได้เพราะคิดว่าข้อมูลที่กำหนด ให้ไม่เพียงพอที่จะหาคำตอบ และหลายคนคิดไม่ได้เพราะไม่ทราบจุดเริ่มต้นของการคิดว่าควรเริ่มจาก วันนี้ วันพรุ่งนี้ วันวาน หรือวันอื่นใด การใช้ Heuristics จะช่วยให้ข้อมูลถูกจัดอยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการคิด ซึ่งจะได้คำตอบเป็นวันอังคาร ดังนี้



แผนภาพ 3 การใช้ Hueristics แก้ปัญหาการระบุวัน

Fraivillig (2001 : 454-459) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาความคิดทางคณิตศาสตร์ให้กับผู้เรียน โดยใช้กรอบแนวคิด ACT (Advancing Children's Thinking) กรอบแนวคิดนี้พัฒนามาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่เป็นรายงานการสังเกตการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ โดยใช้หลักสูตรคณิตศาสตร์ในชีวิตประจำวัน (Everyday Mathematics (EM) Curriculum) ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของผู้สอนในหลักสูตรนี้มี 3 ประการ ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 4 กรอบแนวคิด ACT (Advancing Children's Thinking)

1. ความสามารถของผู้สอนในการทำให้ผู้เรียนแสดงวิธีคิด/วิธีแก้ปัญหา (Eliciting) เป็นความสามารถในการดำเนินการต่อไปนี้

- ตั้งวิธีแก้ปัญหาที่หลากหลายสำหรับปัญหาหนึ่งๆ
- ปล่อยให้เวลาผู้เรียนคิดและรอฟังคำอธิบาย
- กระตุ้นให้ผู้เรียนอธิบายและขยายความ
- ใช้คำอธิบายของผู้เรียนในการสอนเนื้อหาตามบทเรียน
- แสดงการยอมรับข้อผิดพลาดของผู้เรียนและให้โอกาสผู้เรียนแสดงความพยายาม
- ส่งเสริมการแก้ปัญหาร่วมกัน
- พิจารณาและตัดสินใจว่าผู้เรียนคนใดควรมีโอกาสฝึกปฏิบัติงาน

2. ความสามารถของผู้สอนในการส่งเสริมความเข้าใจเชิงมีโนทัศน์ของผู้เรียน (Supporting) เป็นความสามารถในการดำเนินการต่อไปนี้

- ชี้ให้ผู้เรียนคิดถึงสถานการณ์ปัญหาที่มีโครงสร้างหรือมีโนทัศน์คล้ายคลึงกับปัญหาที่กำลังแก้
- ให้ความรู้หรือข้อมูลพื้นฐานที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน
- ให้ความรู้ผ่านการอธิบายตัวอย่างที่ผู้เรียนใช้ในการแก้ปัญหา
- เขียนสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์แสดงวิธีการแก้ปัญหบบนกระดาน
- ทำให้ผู้เรียนรู้สึกสะดวกใจที่จะถามคำถามหรือขอความช่วยเหลือ

3. ความสามารถของผู้สอนในการขยายความคิดทางคณิตศาสตร์ให้กับผู้เรียน (Extending) เป็นความสามารถในการดำเนินการต่อไปนี้

- คาดหวังให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานระดับสูง
- กระตุ้นให้ผู้เรียนสรุปและอ้างอิงสิ่งที่ค้นพบไปใช้
- ให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหาที่แตกต่าง
- ส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนลองใช้วิธีแก้ปัญหาที่เป็นทางเลือกใหม่ๆ

- สนับสนุนการใช้วิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากกว่า
- ปลุกฝังให้ผู้เรียนรักความท้าทายและความพยายามในการเรียนรู้

ความสามารถทั้งสามประการของผู้สอน คือ ความสามารถในการทำให้ผู้เรียนแสดงวิธีคิด วิธีแก้ปัญหา (Eliciting) ความสามารถในการส่งเสริมความเข้าใจเชิงมนทัศน์ของผู้เรียน (Supporting) และความสามารถในการขยายความคิดทางคณิตศาสตร์ให้กับผู้เรียน (Extending) เป็นสิ่งที่สอดคล้อง กับแนวการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในปัจจุบันของประเทศไทย ที่เน้นให้ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดและ แสดงวิธีคิดหรือวิธีแก้ปัญหาที่หลากหลาย (Eliciting) ส่งเสริมหรือช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และ เข้าใจในสิ่งที่เรียน (Supporting) และขยายความคิดทางคณิตศาสตร์ให้กับผู้เรียน (Extending) ซึ่งธรรมชาติของการเรียนการสอนคณิตศาสตร์นั้น ปัจจัยทั้งสามมักเกิดร่วมกัน เช่น การให้ผู้เรียนบางคน อธิบายวิธีคิด อาจเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนบางคนขยายความคิดของตนเอง หรือการให้ผู้เรียนอธิบายวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย จะช่วยให้ผู้เรียนวิเคราะห์และสะท้อนความคิดเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม บุคลิกและพฤติกรรมของผู้สอนเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนร่วมมือ หากผู้สอนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ยอมรับฟังความคิดเห็น และเปลี่ยนข้อผิดพลาดของผู้เรียนเป็น โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ผู้เรียนจะรู้สึกสะดวกใจที่จะเรียนรู้ ถามคำถาม ขอความช่วยเหลือ อภิปราย และวิพากษ์วิจารณ์ในห้องเรียน

การพัฒนาความคิดทางคณิตศาสตร์เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ที่ผ่านมาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ยังไม่ได้เน้นเรื่องของการคิดมากพอ ผู้เรียนจึงไม่คุ้นเคยกับการคิดและไม่ชอบคิด ผู้สอนอาจต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมากในการทำให้ผู้เรียนได้คิดอยู่เสมอ ด้วยการใช้กิจกรรมและคำถามที่หลากหลาย เพื่อจะทำให้ผู้เรียนได้ใช้การคิดที่หลากหลายร่วมกัน อันจะทำให้ผู้เรียนคุ้นเคยกับการคิด รักการคิด และมีทักษะการคิดที่ดี ดังตัวอย่างการฝึกการคิดทาง คณิตศาสตร์โดยใช้สถานการณ์ในชีวิตประจำวันต่อไปนี้

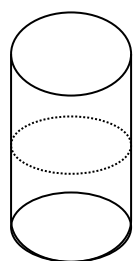
ตัวอย่างที่ 1 : ครึ่งแก้วหรือเปล่า

หากเราทราบว่าแก้วทรงกระบอกที่ใช้อยู่มีปริมาตร 200 มิลลิลิตร และต้องการใช้แก้วนี้ตวง น้ำ ปริมาตร 100 มิลลิลิตร เพื่อนำไปผสมเครื่องปรุงหมักผงสำเร็จรูป จึงประมาณปริมาตรน้ำเป็น ครึ่งหนึ่งของแก้ว แต่เนื่องจากตามสูตรต้องการใช้น้ำปริมาตร 100 มิลลิลิตร พอดี หรือใกล้เคียงที่สุด ทำอย่างนี้จะทราบ ว่า น้ำที่ตรงนั้นครึ่งแก้วพอดี

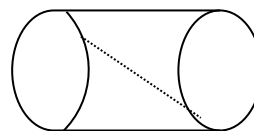
สถานการณ์นี้ หากไม่กำหนดเงื่อนไขใด ๆ ให้เลย ผู้เรียนอาจตอบได้โดยง่าย เช่น ใช้กระดาษวัด ความสูงจากฐานแก้วถึงระดับน้ำในแก้ว แล้วทำเครื่องหมายไว้บนกระดาษ จากนั้นนำกระดาษนั้นไป เทียบกับความสูงของแก้วส่วนที่ไม่มีน้ำ ถ้าเท่ากันพอดี แสดงว่าน้ำในแก้วเป็นครึ่งหนึ่งพอดี แต่ถ้าความสูงของแก้วส่วนที่มีน้ำ มากกว่าส่วนที่ไม่มีน้ำ แสดงว่าน้ำมากกว่าครึ่งแก้ว หรือในทำนองกลับกัน ถ้าความสูงของแก้วส่วนที่มีน้ำน้อยกว่าส่วนที่ไม่มีน้ำ แสดงว่าน้ำน้อยกว่าครึ่งแก้ว นอกจากการใช้กระดาษแล้ว ผู้เรียนอาจเลือกใช้เชือกหรือวัสดุ

อื่นแทนกระดาษ และอาจมีผู้เรียนบางคนเสนอวิธีอื่นที่แตกต่างออกไป เช่น แสดงขีดระดับน้ำที่แก้วไว้ แล้วหาวัสดุที่เป็นระนาบและน้ำไม่สามารถไหลผ่านได้มาวางปิดปากแก้ว แล้วคว่ำแก้วลง ถ้าระดับน้ำอยู่ที่ขีดเดียวกับที่ทำเครื่องหมายไว้ก่อนคว่ำแก้ว แสดงว่าน้ำที่มีอยู่นั้นมี ปริมาตรครึ่งแก้วพอดี แต่ถ้าระดับน้ำอยู่ต่ำกว่าขีด แสดงว่าน้ำมีปริมาตรน้อยกว่าครึ่งแก้ว และถ้าระดับ น้ำอยู่สูงกว่าขีด แสดงว่าน้ำมีปริมาตรมากกว่าครึ่งแก้ว

อย่างไรก็ตาม หากมีการกำหนดเงื่อนไขให้กับสถานการณ์โดยไม่ให้มีการใช้อุปกรณ์ใด ๆ ช่วยเลยจะทำให้ระดับการคิดซับซ้อนขึ้น ผู้สอนอาจต้องแนะวิธีคิดเพื่อให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้เรื่องปริมาตร ของทรงกระบอก ไปสู่การหาปริมาตรครึ่งหนึ่งของทรงกระบอก ซึ่งอาจทำได้ง่าย ๆ โดยการวางทรงกระบอกตามแนวตั้งและตามแนวนอนดังนี้

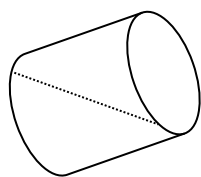


แนวตั้ง

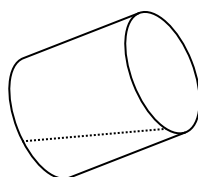


แนวนอน

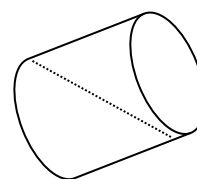
จากแนวคิดนี้ ถ้าเอียงแก้วแล้วระดับน้ำในแก้วเป็นเส้นทแยงมุมของแก้วพอดี แสดงว่าน้ำที่มีอยู่เป็น ครึ่งแก้วพอดี ถ้าระดับน้ำต่ำกว่าเส้นทแยงมุมแสดงว่าน้ำน้อยกว่าครึ่งแก้ว และถ้าระดับน้ำสูงกว่าเส้นทแยงมุม แสดงว่าน้ำมากกว่าครึ่งแก้ว ดังรูป 1 รูป 2 และ รูป 3 ตามลำดับ



รูป 1



รูป 2



รูป 3

กิจกรรมนี้เป็นตัวอย่างของการฝึกการคิดทางคณิตศาสตร์ง่าย ๆ โดยใช้สถานการณ์ในชีวิตประจำวัน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ผู้เรียนจะระลึกถึงหรือคิดได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้สื่อรูปธรรมประกอบ

ตัวอย่างที่ 2 : เลือกแบบไหนดี

ปู้ทำงานช่วงปิดเทอมที่บริษัทแห่งหนึ่ง ด้วยความขยันและตั้งใจทำงาน เจ้าของบริษัทจึงขึ้น ค่าจ้างให้ปู้ 10% โดยต้องมีการหัก 10% ของค่าจ้างเข้ากองทุนเงินสะสม ถ้าเจ้าของบริษัทให้ปู้เลือก การขึ้นค่าจ้างหนึ่งในสองทางเลือกต่อไปนี้

ทางเลือกแรก : ขึ้นค่าจ้างในเดือนแรก 10% และหัก 10% ของค่าจ้างในเดือนถัดไป

ทางเลือกที่สอง : หักค่าจ้างในเดือนแรก 10% และขึ้น 10% ของค่าจ้างในเดือนถัดไป

ปู้ควรเลือกทางเลือกใด เพราะเหตุใด

สถานการณ์ในลักษณะนี้ ต้องการการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบเพื่อที่จะตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ผู้เรียนบางคนอาจบอกว่าข้อมูลที่กำหนดให้ไม่เพียงพอที่จะตัดสินใจ เนื่องจากไม่ทราบเงินเดือนเดิมของปู้ บางคนอาจสมมติเงินเดือนเป็นจำนวนจำนวนหนึ่งแล้วคิดตามเงื่อนไขในแต่ละทางเลือก ไม่ว่าจะคิดอย่างไรก็ตาม ทางเลือกทั้งสองจะทำให้ปู้ได้รับเงินเท่ากันตั้งแต่เดือนที่สองเป็นต้นไป ถ้าปัจจุบันปู้มีเงินเดือน x บาท ปู้จะได้รับเงินในเดือนแรกและเดือนถัดๆ ไป ตามเงื่อนไขของแต่ละทางเลือกดังนี้

ทางเลือกแรก : $1.10x, 0.99x, 0.99x, 0.99x, \dots$

ทางเลือกที่สอง : $0.90x, 0.99x, 0.99x, 0.99x, \dots$

ความแตกต่างอยู่ที่เงินเดือนเดือนแรกเท่านั้น ทางเลือกแรกที่เลือกขึ้น 10% ก่อน จะทำให้เงินเดือนเป็น $1.10x$ บาท ในเดือนแรก และหัก 10% ของ $1.10x$ บาท ทำให้เหลือ $0.99x$ บาท ในเดือนที่สองและเดือนถัดๆ ไป ส่วนทางเลือกที่สองที่เลือกหัก 10% ก่อน จะทำให้เงินเดือนเหลือ $0.90x$ บาท ในเดือนแรก และขึ้น 10% ของ $0.90x$ บาท ทำให้ได้ $0.99x$ บาท ในเดือนที่สองและเดือนถัดๆ ไป ถ้าผู้เรียนพิจารณาผิวเผินอาจตอบว่าเลือกทางเลือกใดก็ได้เหมือนกัน เพราะในที่สุดจะได้เงินเท่ากัน แต่ถ้าไตร่ตรองให้รอบคอบจะเห็นว่าทางเลือกแรกจะทำให้ปู้ได้รับเงินมากกว่า สถานการณ์ลักษณะนี้จึงใช้ฝึกการคิดทางคณิตศาสตร์ให้กับผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

ตัวอย่างที่ 3 : ตามหาโทรศัพท์มือถือ

ถ้าท่านหาโทรศัพท์มือถือไม่เจอ โดยอาจจะวางไว้ที่ใดที่หนึ่งในบ้าน แต่จำไม่ได้ เนื่องจากท่านทำกิจกรรมหลายอย่างในวันนั้น ท่านจะอย่างไร จึงจะทราบว่าโทรศัพท์ของท่านอยู่ที่ไหน ทั้งนี้ท่านแน่ใจว่าต้องอยู่ในบ้าน เพราะท่านได้ใช้โทรศัพท์คุยกับเพื่อนก่อนที่จะหาไม่เจอ

คำตอบของคำถามนี้อาจมีหลากหลายตามวิธีแก้ปัญหาของผู้เรียนแต่ละคน เช่น ค้นหาจนกว่าจะพบถามคนในบ้านว่ามีใครเห็นโทรศัพท์ของเราบ้าง ให้พี่หรือน้องช่วยหา ขอยืมของคนอื่นใช้ไปก่อน ค่อยๆ คิดย้อนกลับว่าเราไปทำอะไรที่ไหนบ้าง แต่วิธีที่ง่ายที่สุดคือ ใช้โทรศัพท์ธรรมดาหรือขอยืม โทรศัพท์มือถือของคนในบ้านโทรเข้าเครื่องของตนเอง เพียงเท่านี้ก็จะทราบว่าโทรศัพท์ของเราอยู่ที่ไหน แต่ถ้าเงื่อนไขเปลี่ยนไป เช่น เราไม่แน่ใจว่าลืมไว้ในนอกบ้านหรือเปล่า หรือไม่ได้เปิดเครื่องโทรศัพท์ไว้ จะอย่างไร เงื่อนไขเหล่านี้ท้าทายให้

ผู้เรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดลักษณะนี้เป็นการคิด เชิงตรรกะ (Logical thinking) ซึ่งเป็นการคิดทางคณิตศาสตร์อย่างหนึ่ง

ตัวอย่างที่ 4 : เลือกแบบไหนคุ้มกว่า

ถ้าให้เลือกวิธีซื้อสินค้าอย่างหนึ่งโดยได้รับส่วนลด 40% แต่วิธีแรกคือลดราคา 40% ครั้งเดียว จากราคาสินค้าที่ติดป้ายไว้ กับวิธีที่สองคือลดครั้งแรก 20% จากราคาสินค้าที่ติดป้ายไว้ แต่ขายไม่หมด จึงนำมาลดราคา 20% อีกครั้ง ทั้งนี้ สินค้าทุกชิ้นเป็นสินค้าชนิดเดียวกัน และมีคุณภาพเหมือนกัน

ผู้เรียนที่มีประสบการณ์ในการคิดดีกว่าอาจเลือกใช้การคิดเทียบราคาสินค้าที่ติดป้ายครั้งแรก 100 บาท ซึ่งเมื่อลดราคา 40% ผู้ซื้อจะซื้อได้ในราคา 60 บาท แต่ถ้าเลือกซื้อวิธีที่สอง สินค้าราคา 100 บาท ลดครั้งแรกเหลือ 80 บาท ลดครั้งที่สองอีก 20% ของ 80 บาท คือ 16 บาท ผู้ซื้อจะซื้อสินค้า นี้ได้ในราคา 64 บาท ซึ่งแพงกว่าการซื้อโดยวิธีแรก ผู้เรียนที่มีความสามารถในการคิดนี้อาจขยายความได้ว่า ผลดังกล่าวเป็นจริงเสมอไม่ว่าราคาสินค้าจะเปลี่ยนไปเช่นใด และอาจเขียนความสัมพันธ์แทน ราคาซื้อ P และราคาสินค้า Q ได้ดังนี้

$$\text{วิธีที่ 1 : } P = 0.6Q$$

$$\text{วิธีที่ 2 : } P = 0.8(0.8Q)$$

การแก้ปัญหาในสถานการณ์นี้ เป็นการพัฒนาความคิดทางคณิตศาสตร์โดยใช้ความรู้เชิง มโนทัศน์และความรู้เชิงขั้นตอนหรือกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ซึ่งผู้เรียนสามารถคิดได้โดยไม่ยาก

ตัวอย่างที่ 5 : ทำไมจึงพูดเช่นนั้น

ท่านเคยคิดหรือไม่ว่า เพราะเหตุใดเราจึงไม่พูดว่า แบ่งกวยเตี่ยวคนละ 0.5 ขาม แต่มักพูดว่าแบ่งกวยเตี่ยวคนละครึ่งขาม ซึ่งครึ่งขามในที่นี้หมายถึงหนึ่งในสองส่วน หรือ $\frac{1}{2}$ ในทำนองกลับกัน เราไม่พูดว่าแบ่งเงินคนละครึ่งบาท หรือหนึ่งในสองส่วน หรือ $\frac{1}{2}$ บาท แต่มักพูดว่าแบ่งเป็นคนละ 50 สตางค์ หรือ 0.50 บาท

สถานการณ์นี้ทำให้เห็นการใช้งานของมโนทัศน์เกี่ยวกับเศษส่วนและทศนิยมในชีวิตประจำวัน การสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจต้องใช้ความคิดทางคณิตศาสตร์ประกอบอย่างสมเหตุสมผลว่า เพราะการแบ่งกวยเตี่ยวครึ่งขามเป็นการแบ่งของออกเป็นสองส่วนที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งของที่เป็นรูปธรรมที่สามารถเห็นหรือประมาณได้ว่าแต่ละส่วนเท่ากัน ส่วนการแบ่งเงิน 1 บาท เป็นการแบ่งที่ไม่มีการใช้เงินหรือเหรียญ 1 บาทจริง แต่มีการสื่อความหมายเชิงนามธรรมที่เป็นที่เข้าใจตรงกันว่า เงิน 1 บาท ประกอบด้วยเงิน 1 สตางค์ 100 ส่วน การแบ่งเงินหนึ่งบาทเป็นสองส่วน จึงหมายถึง การแบ่งเงินกันคนละ 50 สตางค์ ซึ่งคิดเป็น $\frac{50}{100}$ หรือ 0.50 บาท การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ในลักษณะนี้ แสดงถึงการสัมพันธ์ความคิดระหว่างสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมกับภาษาและสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์

ตัวอย่างที่ 6 : เงินของป๋ม ป้อม และป๊อด

ป๋ม ป้อม และป๊อด เป็นเพื่อนสนิทกัน วันหนึ่ง ทั้งสามคนนัดกันไปเที่ยวสวนสนุก แต่แต่ละคนมีเงินติดตัวไปต่างกัน ที่สวนสนุก ป๋มซื้ออุปกรณ์กีฬาทางน้ำ 300 บาท ป้อมเล่นเกมได้ 200 บาท ส่วนป๊อดซื้อของเล่น 400 บาท เมื่อกลับออกมาจากสวนสนุก ปรากฏว่า ทั้งสามคนเหลือเงินเท่ากัน จะหาว่าเดิมใครมีเงินมากที่สุด และใครมีเงินน้อยที่สุด เพราะเหตุใด

ปัญหาข้างต้นเป็นเรื่องของการเปรียบเทียบจำนวนเต็ม ซึ่งการสอนเนื้อหาในในห้องเรียนผู้สอน มักให้ผู้เรียนเปรียบเทียบจำนวนเต็มหลายๆ จำนวน หรือให้เรียงลำดับจำนวนที่กำหนดให้จากน้อยไปมาก หรือจากมากไปน้อย เช่น ให้เรียง -12, 56, -65, 118, 0, และ 181 จากน้อยไปมาก ซึ่งการให้ทำงานดังกล่าว ผู้เรียนจะได้ใช้การคิณ้อยมาก แต่เมื่อสร้างเป็นสถานการณ์ดังเช่นปัญหาของป๋ม ป้อม และป๊อด ผู้เรียนจะได้ใช้การคิดมากกว่า และคิดในหลากหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นการเปรียบเทียบเฉพาะจำนวนเต็มบวกเท่านั้น ในการคิดดังกล่าว ผู้เรียนอาจได้คำตอบเหมือนกันคือป๊อดมีเงินมากที่สุด เพราะเสียเงินซื้อของมากที่สุด แต่กลับเหลือเงินเท่ากับคนอื่น ในขณะที่ป้อมมีเงินน้อยที่สุด เพราะได้เงินเพิ่มจากการเกม แต่กลับมีเงินเท่ากับคนอื่นซึ่งจ่ายเงินออกไป อย่างไรก็ตาม แม้คำตอบของผู้เรียนเหมือนกัน แต่เหตุผลของแต่ละคนอาจแตกต่างกันตามวิธีคิด บางคนอาจใช้การคิดเชิงเปรียบเทียบเพื่อหาจำนวน ทั้งสามบนเส้นจำนวน บางคนอาจใช้การคิดเชิงตรรกะเกี่ยวกับการเพิ่มขึ้นและลดลง และบางคนอาจใช้ วิธีอื่นที่แตกต่างออกไป ซึ่งล้วนเกี่ยวข้องกับความคิดทางคณิตศาสตร์ทั้งสิ้น

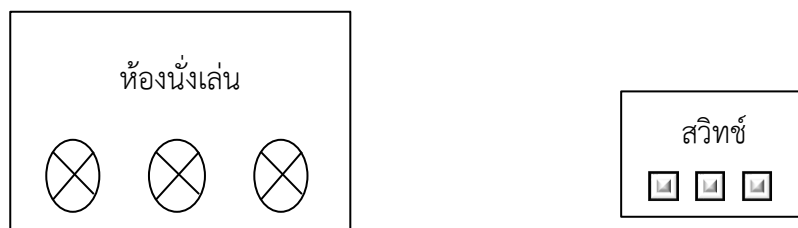
ตัวอย่างที่ 7 : วัดปริมาตรน้ำ

ถ้าต้องการใช้น้ำ 1 ลิตร เพื่อผสมปุ๋ยรดต้นไม้ แต่ในบ้านไม่มีภาชนะขนาด 1 ลิตร อยู่เลย ท่านจะใช้อะไรแทนได้บ้าง

เนื่องจากการผสมปุ๋ยเพื่อใช้รดน้ำต้นไม้ จึงสามารถใช้การประมาณได้ในกรณี อาจใช้ภาชนะที่มีอยู่ในบ้าน เช่น ขวดน้ำอัดลม ซึ่งมักมีปริมาตร 1.25 ลิตร หรือ 2 ลิตร ถ้าใช้ขวดขนาด 1.25 ลิตร ให้ประมาณน้ำ $\frac{4}{5}$ ของขวด จะได้น้ำประมาณ 1 ลิตร แต่ถ้าใช้ขวดขนาด 2 ลิตร ให้ประมาณ น้ำ $\frac{1}{2}$ ของขวด จะได้น้ำประมาณ 1 ลิตร เช่นกัน นอกจากนี้ ยังมีภาชนะอื่น ๆ ที่อาจใช้ได้ อีก เช่น เหยือกน้ำหรือแก้วน้ำที่ทราบความจุสถานการณ์นี้จึงใช้ฝึกการคิดทางคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องของปริมาตรและการประมาณ

ตัวอย่างที่ 8 : จับคู่ดวงไฟกับสวิทช์

ห้องนั่งเล่นในบ้านหลังหนึ่งมีหลอดไฟ 3 ดวง แต่ละดวงเชื่อมต่อกับสวิทช์ปิดเปิด 1 ตัว สวิทช์ ไฟทั้งสามตัวอยู่นอกห้องนั่งเล่น เจ้าของบ้านมักเปิดสวิทช์ก่อนเข้าไปในห้อง โดยมักเปิดผิด คือเปิดของ ไฟดวงที่ไม่ต้องการใช้งาน เนื่องจากไม่ทราบว่าสวิทช์ตัวใดเป็นของไฟดวงไหน ถ้าเจ้าของบ้านต้องการ แก้ปัญหานี้ด้วยการติดฉลากบนสวิทช์แต่ละตัวว่าเป็นของไฟดวงใด เป็นไปได้หรือไม่ที่เขาจะจับคู่หลอดไฟกับสวิทช์ทุกคู่ได้อย่างถูกต้อง โดยเดินเข้าไปในห้องเพียงครั้งเดียว ถ้าได้ เขาจะมีวิธีการอย่างไร



การฝึกการคิดตามสถานการณ์นี้ ผู้เรียนจะได้ใช้การคิดเชิงตรรกะว่าควรทำงานอะไรก่อนหลัง เพื่อที่จะแก้ปัญหาได้ อีกทั้งยังต้องใช้การวิเคราะห์ว่าการเปิดไฟแต่ละครั้งทำให้เกิดอะไรบ้าง เช่น แสงสว่าง ความร้อน ซึ่งคำถามที่ถามว่าเป็นไปได้หรือไม่ที่เขาจับคู่หลอดไฟกับสวิตช์ได้ถูกต้องทุกคู่ โดยเดินเข้าไปในห้อง เพียงครั้งเดียวนั้น คำตอบคือเป็นไปได้ ถ้าเขาเปิดสวิตช์ตัวใดตัวหนึ่งไว้หนึ่งตัวไว้นานพอ จากนั้นเปิดสวิตช์อีกตัว ปิดสวิตช์ตัวแรก แล้วเดินเข้าไปในห้อง เขาจะทราบว่า สวิตช์ตัวที่เปิดครั้งที่สองนี้เป็นของไฟดวงที่สว่างอยู่ จากนั้น จับคู่หลอดไฟที่เหลืออีกสองหลอด หลอดที่ยังร้อนอยู่คือหลอดที่มีสวิตช์ ตัวที่เปิดครั้งแรก ส่วนสวิตช์ อีกตัวที่ยังไม่ได้เปิด เป็นของหลอดไฟดวงที่เหลือ การแก้ปัญหาใน สถานการณ์นี้เป็นตัวอย่างของการใช้การคิด เชิงตรรกะ ซึ่งเป็นการคิดทางคณิตศาสตร์ที่จำเป็นสำหรับ การแก้ปัญหาในชีวิตจริง ตัวอย่างสถานการณ์ ข้างต้น แสดงถึงการสร้างประเด็นปัญหาหรือสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้ ใช้ความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ที่มี ในการฝึกการคิดทางคณิตศาสตร์ เพื่อที่จะหาข้อสรุป แก้ปัญหา หรือตัดสินใจอย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากการสร้างประเด็นปัญหาหรือสถานการณ์เพื่อ การคิดให้ผู้เรียนแล้ว ผู้สอนอาจฝึกให้ ผู้เรียนรักการคิดโดยเริ่มจากสิ่งที่ทำได้ไม่ยากนัก ดังนี้

1. ให้ผู้เรียนคิดในสิ่งที่พอคิดได้ หรือไม่ยากเกินไปจนคิดอย่างไรก็คิดไม่ได้
2. พยายามถามหาเหตุผลกับผู้เรียนบ่อยๆ เพื่อฝึกให้ผู้เรียนได้คิด
3. ให้ผู้เรียนคิดในสิ่งที่สนใจและต้องการคิด
4. ฝึกให้คิดบ่อย ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคุ้นเคยและมีความพยายามในการคิด
5. ฝึกการคิดที่หลากหลาย เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดนอกกรอบ การคิด เชื่อมโยง การคิดไตร่ตรอง การคิดเชิงตรรกะ

6. ปรับเปลี่ยนสถานการณ์หรือเงื่อนไขของปัญหาให้ท้าทายการคิด
7. ถามคำถามที่น่าสนใจ น่าคิด และไม่ใช่คำถามธรรมดาที่ผู้เรียนคุ้นเคย
8. ค่อยๆ ฝึกจากการคิดระดับต่ำสู่การคิดระดับสูง

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทักษะการคิดทางคณิตศาสตร์ให้กับผู้เรียนเป็นสิ่ง สำคัญ ยิ่ง เพราะการคิดทางคณิตศาสตร์เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และแก้ปัญหาในชีวิตจริง อันจะ ทำให้เกิดทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ การสอนหรือการจัดการเรียนรู้ทั้งใน และนอกห้องเรียนจึง

ต้องมุ่งให้ผู้เรียน “ได้คิด” “คิดได้” และ “คิดเป็น” มากขึ้น แม้จะเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาและความพยายามของทั้งผู้เรียนและผู้สอน แต่ก็ เป็นสิ่งที่มีคุณค่ายิ่ง เนื่องจากการพัฒนาเครื่องมือสำคัญสำหรับการนำความรู้คณิตศาสตร์ไปใช้ในชีวิตจริง

เอกสารอ้างอิง

- Carraher, T. & Schliemann, A. (1985). *Computation routines prescribed by schools: Help or hindrance?*. journal for research in Mathematics Education.
- Fraivillig, J. (2001). Strategies For Advancing Children's Mathematical Thinking. *Teaching Children Mathematics*, 8 (7), 454-459.
- Krulik, S., & Rudnick, J. A. (1993). *Reasoning and Problem Solving : Handbook for elementary school teacher*. Boston: Allyn and Bacon.
- Novak, J. D. and Gowin, D. B. (1984). *Learning how to learning*. London: Cambridge university press.
- Schliemann, A. D., Carraher, D. W., & Brizuela, B. M. (2002). *From unknown amounts to representing variables*. In *Proceedings of the XIV Annual Meeting Psychology of Mathematics Education, North American Chapter*. Athens, GA: ERIC Clearinghouse.
- Williams, K., & Paulhus, D. L. (2002). *The hierarchical factor structure of the Self-Report Psychopathy scale*. Presented at the meeting of the Canadian Psychological Association, Vancouver, Canada.

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความ

1. ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

1.1 บทความพิเศษ (Special Article) บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการอย่าง ชั่มชั้น 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 ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

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

←	↑	ระบุหมายเลขไว้ด้านบนขวา (16 pt)
	1. นิ้ว	
1 นิ้ว	ชื่อบทความภาษาไทย (20 pt)	→ 1 นิ้ว
	Articles English (14 pt)	
		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 (ขลิต 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) ขาววิทย์ 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 Philosophy. *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.....

โทรศัพท์มือถือ.....

โทรสาร.....E-Mail :

ลงชื่อ.....
(.....)

(สำหรับเจ้าหน้าที่)

คำบารุงปี 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 บทความที่เสนอมานี้ (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 มีสิทธิยกเลิกบทความของผู้ที่พนธออก จาก Journal of Roi Kaensarn Acadami ได้ทันทีโดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้พนธทราบล่วงหน้า และผู้พนธทุกท่าน ขอรับรองและยินยอมปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว พร้อมทั้งลงนามรับรองไว้ที่ข้างท้ายของหนังสือรับรองฉบับนี้

ลงนามผู้เขียนหลัก (ชื่อที่ 1)

ลงนามผู้เขียนร่วม (ชื่อที่ 2)

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

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

ข้อมูลติดต่อ (เฉพาะผู้เขียนหลัก)

Facebook :

ID : Line

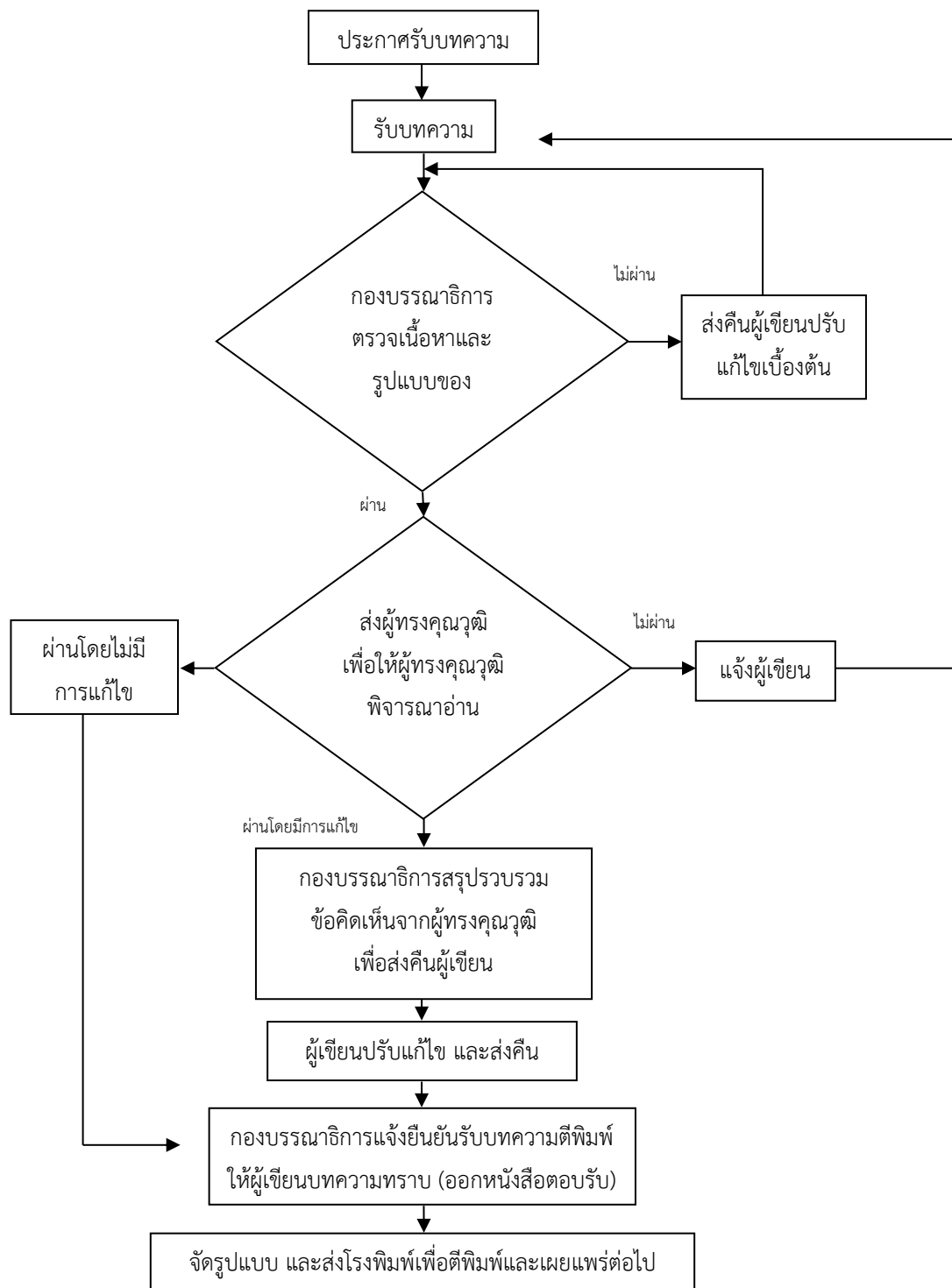
E : mail

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 โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือเหตุผลงานวิจัยที่สำคัญๆ 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

บก.พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่ 141 หมู่ 6 ตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

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

E-mail : journal1990jmsd@gmail.com

