

ISSN: 2630-0761

วารสารครุศาสตร์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

EDUCATION JOURNAL
Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

วารสารราย 4 เดือน ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2564

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
398 หมู่ที่ 9 ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000
โทร. 0-5688-2288 ต่อ 2102
<http://edu.nsrj.ac.th/2018/>

วารสารครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วัตถุประสงค์

วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อตีพิมพ์และเผยแพร่ บทความวิชาการ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยฯ รวมถึงผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ สร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ ความก้าวหน้าในงานวิจัย และเพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของคณาจารย์นักวิชาการ และนักศึกษา ต่อสาธารณชน

เจ้าของวารสาร

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ที่ปรึกษา

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวเรศ ภักดีจิตร
Assoc.Prof.Dr.Yaowares Pakdeejit

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันวิสาข์ พูลทอง
Asst.Prof. Wanwisa Phulthong
อาจารย์ ดร.กุลรภัส เทียมทิพร
Dr.Kulrapas Tiamtiporn

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.อนรรักษ์ ปัญญาวัฒน์
Prof. Dr.Anurak Panyanuwat
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด
Assoc.Prof.Dr. Boonchom Srisa-Ard
รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์
Assoc.Prof.Dr.Chaiwat Sutthirat
รองศาสตราจารย์ ดร.วารินทร์ แก้วอุไร
Assoc.Prof.Dr.Wareerat Kaewurai
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ
Prof. Dr. Teera Runcharoen
รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์
Assoc.Prof.Dr.Nuntiya Noichun
รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แย้มกลสิกร
Assoc.Prof.Dr.Montree Yamkasikorn
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสรี ใหมจันทร์
Asst.Prof.Dr. Seri Maichan

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยนเรศวร

สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่ง
ประเทศไทย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน

Asst.Prof.Dr.Teeppipat Suntawan

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาธิพย์ งามนิล

Asst.Prof.Dr.Suthathip Ngamnin

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ประธานงาน

นางสาวนภัทร บุตรพริ้ง

Miss.Naphat Budprink

นางสาวจรินทร์ สุขขานน

Miss.Jarinton Sukkanon

นายวีรภัทร หมวกเอี่ยม

Mr. Wirapat Muak-iem

นายรามศ ชาญณรงค์

Mr.Rames Channarong

นายวุฒิพงศ์ ฝ่ายอุปละ

Mr.Wuttiphonng Fayoupala

นางสาวณัฐชา นิมทอง

Miss.Natthacha Nimthong

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน) คือ

ฉบับแรกของปี

มกราคม – เมษายน

ฉบับที่สองของปี

พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่สามของปี

กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

398 หมู่ที่ 9 ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000

โทร. 0-5688-2288 ต่อ 2102

<http://edu.nsrut.ac.th/2018/>

พิมพ์ที่

ห้างหุ้นส่วนจำกัดริมปิงการพิมพ์

11/13 – 15 หมู่ 11 ถนนนครสวรรค์ – พิษณุโลก ตำบลวัดไทรย์

อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000

บทความที่นำมาตีพิมพ์ในแต่ละฉบับ กองบรรณาธิการจะตรวจสอบเป็นขั้นแรก แล้วจัดให้มีกรรมการภายนอกกรวบรวม
กลั่นกรอง (Peer Review) และประเมินบทความตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนดในลักษณะเป็น Double - Blind
Peer Review คือปกปิดรายชื่อผู้เขียนบทความและผู้เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก อีระภูธร	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจักษ์บาน	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.สรวพร กุศลส่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
รองศาสตราจารย์ ดร.อนุวัติ คุณแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงษ์เทพ จิระโร	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ยะบุญธง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ศรีเรืองฤทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กอบกาญจน์ วิเศษรัมย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดร.ขวัญใจ จริยาทัศน์กร	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ ลีลา	มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.ชนม์ชกรณ์ วรอินทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รองศาสตราจารย์วุฒิชัย ประภาภิตติรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วไลพร เมฆไตรรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเวศน์ คำรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เยาวเรศ รักดีจิตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำค้าง สุขเกษ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ พุทธเชม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไอริน ชุ่มเมืองเย็น	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อาจารย์ ดร.ไกรวิชัย ดีเฒ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อาจารย์ ดร.ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อาจารย์ ดร.สายทิพย์ ยะพู	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สารจากบรรณาธิการ

วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ฉบับปีที่ 4 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2564 ยังคงมุ่งมั่นทำหน้าที่เป็นพื้นที่เปิดทางวิชาการสำหรับคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และนักศึกษา รวมถึงผู้ที่สนใจได้นำเสนอผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการ ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรค์สังคมและพัฒนาประเทศชาติด้วยการสร้างองค์ความรู้จากการศึกษาวิจัย การศึกษาค้นคว้าและการเรียบเรียงผลงานทางวิชาการ โดยในฉบับนี้ได้นำเสนอบทความที่น่าสนใจ รวมทั้งสิ้น 10 เรื่อง แบ่งเป็นบทความวิชาการ 2 เรื่อง และบทความวิจัย 8 เรื่อง บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ได้ผ่านการตรวจสอบ การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องเฉพาะศาสตร์สาขา ซึ่งถือเป็นมาตรฐานทางวิชาการที่ทางกองบรรณาธิการวารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ให้ความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาและส่งเสริมการนำเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ โดยมีนักวิชาการส่งผลงานเพื่อขอรับการเผยแพร่จำนวนมากและต่อเนื่อง ทั้งนี้กองบรรณาธิการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพของวารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ให้มีระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สำคัญคือการได้มีโอกาสเผยแพร่บทความต่าง ๆ ให้กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งหากนักวิชาการท่านใดที่มีความประสงค์ที่จะเผยแพร่ผลงาน ผลงานวิจัย ผลการศึกษาค้นคว้า ผลงานวิชาการของตนเองสู่แวดวงทางการศึกษาและวิชาการ วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีความพร้อมและยินดีเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการวารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ต้องขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่านร่วมพิจารณาผลงานทางวิชาการ ขอบคณนักวิชาการที่ให้ความเชื่อมั่นในคุณภาพของวารสาร โดยส่งบทความลงตีพิมพ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งทางกองบรรณาธิการขอให้ความเชื่อมั่นว่าจะดำเนินการพัฒนามาตรฐานของวารสารให้มีคุณภาพ เพื่อพร้อมมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวเรศ ภักดีจิตร

บรรณาธิการวารสารครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ทัศนะ แนวคิด และรูปแบบการนำเสนอบทความในวารสารนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่ละคน การนำบทความหรือส่วนหนึ่งของบทความไปตีพิมพ์เผยแพร่ให้อ้างอิงแสดงที่มาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เขียนบทความ และกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบทความลงตีพิมพ์ และจะแจ้งให้เจ้าของบทความทราบหลังจากผู้ประเมินอิสระตรวจอ่านบทความแล้ว

สารบัญ

	หน้า
วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	ก
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ	ง
สารจากบรรณาธิการ	จ
สารบัญ	ฉ
 สัญชาติ สถานภาพ การคัดแบ่ง: การครอบงำทางภาษาในการสอนภาษาอังกฤษ Nation Status Discrimination: Language Imperialism in English Teaching	 1
กลวัชร เกษมโชค การศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 A Study of Budgeting Management Problems in School under Secondary Educational Service Area Office 42	 10
ศิริโชค เจริญราช, ทินกร ชอัมพงษ์, สาธิต ทรัพย์รวงทอง ปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ A Study of Student Affairs Administration Problems in Schools under The Local Administrative Organization in Nakhon Sawan	 23
เปรมวิทย์ ทองเชื้อ, ทินกร ชอัมพงษ์, ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพร่วมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 Relationship Between Traits of Professional School Administrators and Motivation to Work of Teachers in Sirindhorn School Under The Secondary Educational Service Area Office 33	 36
สุนันทา เชื้อมทอง, สมหญิง จันทูไทย, จันรัตน์ ภาคมาศ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 The Relationship Between The Use of Motivation of School Administrators and the Efficiency of Work Performance of Educational Personnel in Rattanaaburi School Under The Secondary Educational Service Area Office 33	 50
ณัฐธิดา หม้อทอง, สมหญิง จันทูไทย, จันรัตน์ ภาคมาศ การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 Personnel Administration Performed by School Administrators Srinarong Educational Network 2	 63
พัฒนกุล สุขสานต์, จันรัตน์ ภาคมาศ, สมหญิง จันทูไทย รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ The Network Management Model for Improving Educational Quality Anuban Nakhon Sawan School	 77
ปิยรัตน์ ป้องแสนสี	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์	
A Study of School - Based Management Problems in the Secondary Education Service Area Office Nakhon Sawan	89
จิระศักดิ์ อบอวย, ทินกร ชอัมพงษ์, ทวีพัฒน์ สันตะวัน	
คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา	
Attributes of Leadership of Educational Administrators	100
พิมลพรรณ เพชรสมบัติ	
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร	
The Relationship Between Transformational Leadership Administrators of Schools and Academic Administration in Private Schools Under Samutsakhon Provincial Education Office	106
ปิยะธิดา เย็นสบาย	
ภาคผนวก	117
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์	118

สัญชาติ สถานภาพ การคัดแบ่ง: การครอบงำทางภาษาในการสอนภาษาอังกฤษ Nation Status Discrimination: Language Imperialism in English Teaching

กลวัชร เกษมโชค¹

Kollawat Kasemchok¹

Corresponding Author E-mail: kollawat.27@gmail.com

Received: 2021-06-08; Revised: 2021-07-25; Accepted: 2021-08-13

บทคัดย่อ

ผู้ที่อยู่ในแวดวงภาษาอาจเคยได้ยินประโยคที่ว่า การจะเรียนภาษาใดก็ตามถ้าเรียนกับเจ้าของภาษาจะได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ถึงแม้จะมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงแต่กลับมองว่ามันเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า คำว่าเจ้าของภาษา คือการสร้างอำนาจ ความเป็นได้เปรียบ และเปิดโอกาสการแสวงหาผลประโยชน์ของชาติตะวันตก เหนือความเชื่อที่ว่า การเรียนภาษาอังกฤษควรเรียนกับเจ้าของภาษาโดยตรงจึงจะได้ประสิทธิภาพมากที่สุด เป็นคำกล่าวที่แฝงการครอบงำทางความคิดอย่างแยบยล คือมายาคติที่ลดทอน กดทับคุณค่าในตัวบุคคล โดยเฉพาะครูผู้สอนภาษาที่ไม่ใช่เจ้าของภาษา จึงเห็นได้ชัดว่า การสอนภาษาอังกฤษโดยให้ความสำคัญตาม อัตลักษณ์ที่เจ้าของภาษาใช้ ได้ส่งผลในแง่ลบต่อผู้ใช้ภาษาอังกฤษด้วยเหตุที่ว่า พวกเขาเหล่านั้นไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษในแบบที่เจ้าของภาษาใช้ กลับกลายเป็นการเสียโอกาสในการพัฒนาความรู้ภาษาอังกฤษในแบบที่ควรจะเป็น ตัดโอกาสครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพเพียงเพราะพวกเขาไม่ใช่เจ้าของภาษา อาการลุ่มหลงเจ้าของภาษาคือความล้มเหลวในกระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ บทความนี้ต้องการชี้ให้เห็นถึงความล้มเหลวในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทย ผ่านกระบวนการครอบงำทางภาษาทั้งสามด้านได้แก่ สัญชาติ สถานภาพ และการคัดแบ่ง

คำสำคัญ: การครอบงำทางภาษา, การสอนภาษาอังกฤษ, สัญชาติ, สถานภาพ, การคัดแบ่ง

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

¹ Lecturer, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The majority of people in language field may have heard that learning any language will get the best result if learning with native speaker. Despite the financial factor, most English learners see it is worthy to invest because of direct learning with them. To say straightforwardly, the word “Native Speaker” has been making a power, exploiting benefits, and giving a privilege of western people. Learning English language with only native users becomes at best effective method. Those are subtly dominant thought. It is a mythology which marginalizes the value of a person, especially teachers who are not the native speakers. Undeniably, the teaching English in Thailand significantly emphasizing on English following a native identity negatively causes non-native speakers because of not using English like natives. Rather, it becomes a wasted opportunity to develop English knowledge in a way it should be and discriminates effective non-native teachers. Hence, a native language obsession is a failure in the English language teaching-learning process. The main issue used for discussion the failure of teaching-learning English process in Thailand through language imperialism is essentially presented in nation, status, and discrimination.

Keywords: Language Imperialism, Teaching English Language, Nation, Status, Discrimination

บทนำ

เมื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมต่างๆ มีส่วนช่วยให้ผู้คนทั่วโลกติดต่อสื่อสารกันง่ายขึ้น โดยมีภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลาง ผู้ที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว และมีประสิทธิภาพย่อมได้รับโอกาสมากกว่าผู้อื่น โดยเฉพาะในประเทศไทย ซึ่งมีการสอบแข่งขัน และการวัดระดับทางภาษาอังกฤษในรูปแบบที่หลากหลาย จนกลายเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญที่ใช้วัดผลทางภาษาเพื่อศึกษาต่อ หรือการสมัครงาน ซึ่งหากสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างเชี่ยวชาญก็จะได้มีโอกาสมากกว่าคนอื่น เรียกว่าเป็นข้อได้เปรียบทางสังคม ด้วยเหตุนี้ผู้คนส่วนใหญ่จึงเข้าใจว่าการเรียนภาษาอังกฤษกับผู้ถือสัญชาติเจ้าของภาษาย่อมเป็นทางลัดไปสู่ความสำเร็จ นับเป็นความเชื่อ และค่านิยมที่ปลูกฝังสืบต่อกันมาจนถึงปัจจุบัน อย่างไรก็ตามทักษะทางภาษานี้มาพร้อมกับความสัมพันธเชิงอำนาจทางภาษาอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ ประเทศไทยให้สถานภาพของผู้ใช้ภาษาอังกฤษตามอัตลักษณ์ที่แตกต่างกัน การให้คุณค่า หรือการเลือกปฏิบัติได้เกิดขึ้นผ่านการครอบงำทางภาษาที่ทั้งครูผู้สอน และนักเรียนอาจไม่ได้ตระหนักถึง แต่กลับคุ้นชินจนเป็นเรื่องปกติทั่วไป ทำให้เกิดการคัดแบ่งอย่างไม่เป็นธรรมในกระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในทุกวันนี้

บทความนี้นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทย ต่อคำถามที่ว่าสัญชาติกับความเป็นเจ้าของภาษาสร้างการครอบงำทางภาษาผ่านกระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทยอย่างไร ภาษาอังกฤษในอัตลักษณ์แบบเจ้าของภาษาสร้างสถานภาพได้อย่างไร และผู้ใช้ภาษาอังกฤษในอัตลักษณ์ที่ต่างกันถูกการคัดแบ่งอย่างไร ปัจจัยทั้งสามด้านที่น่าเสนอนี้ อาจทำให้ต้องกลับมาพิจารณา ทบทวน กระบวนการเรียนการสอนทางภาษาที่เกิดขึ้นในประเทศไทยกันใหม่อีกครั้ง

การครอบงำด้านสัญชาติ

เมื่อการเรียนภาษาอังกฤษถูกทำให้เชื่อว่า จะต้องเรียนกับเจ้าของภาษาเท่านั้น เพราะผู้เรียนจะได้ฝึกทักษะการฟัง การสนทนาโต้ตอบ และการออกเสียงที่ถูกต้อง เพียงเพราะพวกเขาเหล่านั้นเกิดในประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่หนึ่ง ก็จะได้รับหน้าที่เป็นครูสอนภาษาอังกฤษ โดยได้รับค่าตอบแทนค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับครูสอนภาษาอังกฤษชาวไทย โรมานี (Rohmah, 2005, pp.106 - 117) ยกตัวอย่างสนับสนุนว่า มีวัยรุ่นชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่เป็นพัน คนที่ไม่มีประสบการณ์การสอนภาษามาก่อน แต่สามารถรับงานสอนภาษาอังกฤษได้ในประเทศที่พวกเขาต้องเที่ยวด้วยเหตุผลเพียงเพราะพวกเขาคือชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่หนึ่ง นับเป็นเรื่องที่น่าแปลกกว่า การเป็นเจ้าของภาษา กลับได้รับสิทธิพิเศษในงานสอนภาษาอังกฤษ แม้จะไม่เคยมีประสบการณ์หรือความสามารถในการสอนก็ตาม พงศกร เมธีธรรม (2560, หน้า 80 - 81) มองว่า คนไทยมีการหลงใหลได้ปลื้มกับความเป็นเจ้าของภาษา หรืออาการเห่อฝรั่ง ซึ่งอาการหลงใหลนี้เองที่สร้างแนวคิดการเลือกปฏิบัติ และกีดกันครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่หนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นความเห่อฝรั่ง หรือความเข้าใจผิดว่าต้องเรียนกับเจ้าของภาษาเท่านั้น ซึ่งมันแสดงถึงความล้มเหลวของการเรียนภาษาอังกฤษในประเทศไทย วิไลวรรณ วรรณโชติผาเวช (2015) ได้ชี้ให้เห็นถึงความล้มเหลวนี้ผ่านห้องเรียนพหุภาษา (English Program) ที่นิยมเรียกกันว่าห้องอีพี หรือห้องสองภาษาดังที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดว่า ห้องนี้จะต้องเรียนวิชาการตั้งแต่ 5 - 8 วิชาเป็นภาษาอังกฤษ และจะต้องสอนโดยครูชาวต่างชาติเท่านั้น ซึ่งมีองค์กรที่ซีที (Teacher Council of Thailand) ออกริชา และใบอนุญาตให้ เพื่อเป็นการรับประกันคุณภาพของครูต่างชาติที่มาสอนในโรงเรียน กรณีนี้ดูเหมือนจะเป็นความผิดพลาดขององค์กร ที่ซีทีที่ไม่ได้พิจารณาคุณสมบัติ และความสามารถในการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติ เช่น การให้ครูต่างชาติมาสอนวิชาคณิตศาสตร์ให้กับนักเรียนห้องสองภาษา เพื่อให้นักเรียนเข้าใจวิชาคณิตศาสตร์เป็นภาษาอังกฤษ กลับทำให้สถานการณ์แย่ลง เพิ่มความยุ่งยากให้กับผู้เรียน และมีงบประมาณสูงที่ต้องจ่ายเป็นเงินเดือนให้กับครูต่างชาติ นอกจากนี้ บดินทร์ แวลาตะ, ยุโสภ บุญสุข, แอมเบเล่, และวาโซ (2019, pp.225 - 257) มีความเห็นว่าการสังคมไทยมักจะให้ความสำคัญในการจ้างครูสอนภาษาอังกฤษที่เป็นเจ้าของภาษา ด้วยความเชื่อที่สะสมกันมานี้ เกณฑ์การคัดเลือกจึงกลายเป็นการเลือกปฏิบัติโดยให้สิทธิแก่เจ้าของภาษาก่อนเสมอ แต่ผลการศึกษาทำให้ทราบว่า แม้จะมีความแตกต่างในเรื่องพื้นฐานทางภาษา แต่ความที่เป็นและไม่เป็นเจ้าของภาษา กลับไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสอนภาษาอังกฤษอย่างที่เราเชื่อกัน

จากความคิดเห็นของ พงศกร เมธีธรรม, และคณะ ทำให้เกิดข้อสังเกตว่า ปัญหาการเรียนรู้อังกฤษของคนไทย อาจมาจากการให้ความสำคัญแค่เพียงเปลือกนอกเท่านั้น ขอเพียงเป็นชาวต่างชาติที่มาจากประเทศเจ้าของภาษา แต่ไม่ได้ให้

ความสำคัญในเรื่องขององค์ความรู้ หรือ ความสามารถในการสอนภาษาอังกฤษแม้แต่น้อย กลายเป็นว่าสัญชาติมาก่อนความรู้ และเป็นความโก้หรูเมื่อได้เรียนกับครูชาวต่างชาติที่เป็นเจ้าของภาษา สอดคล้องกับงานของ พิเชษฐ พระไกรนุรัตน์ และปริณดา แข่งขัน (2018, pp.92 - 111) ที่ได้ศึกษาทัศนคติของคนไทยกลุ่มหนึ่งที่มีต่อสำเนียงภาษาอังกฤษของเจ้าของภาษาพบว่า ภาษาอังกฤษสำเนียงแบบเจ้าของภาษานั้น ได้รับการยอมรับมากที่สุด โดยส่วนหนึ่งมาจากความเชื่อที่ว่า ชาวอังกฤษ และชาวอเมริกันเป็นเจ้าของภาษา ถึงแม้ชาติอื่นที่ใช้ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาที่สอง เช่น ประเทศสิงคโปร์ กลับถูกมองว่าเป็นการใช้ภาษาอังกฤษที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากประเทศสิงคโปร์ไม่ใช่เจ้าของภาษาอย่างแท้จริง จากการศึกษานี้มีนัยว่าทั้งสัญชาติและสำเนียงแบบเจ้าของภาษามีอิทธิพลต่อทัศนคติในการเรียนภาษาอังกฤษของคนไทย กลายเป็นความเชื่อที่ถูกครอบงำว่าสัญชาติที่เรียกได้ว่า เป็นเจ้าของภาษาจะมีสำเนียงอัตลักษณ์ไพล่เพราะที่สุด

ในการทำความเข้าใจรูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษในแต่ละสัญชาตินั้น คาซรุได้เสนอขอบทบาท และรูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษผ่านวงกลมสามวงด้วยกัน (Kachru's three - circle model) ตามที่เคน (Cain, 2008, pp.1 - 11) ได้อธิบายไว้ดังต่อไปนี้ “วงใน” (Inner Circle) คือกลุ่มประเทศที่มีประชากรใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และแคนาดา “วงนอก” (Outer Circle) คือกลุ่มประเทศที่ประชากรใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง เช่น ประเทศมาเลเซีย อินเดีย และสิงคโปร์ “วงขยาย” (Expanding Circle) คือกลุ่มประเทศที่ประชากรใช้ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ เช่น ประเทศจีน เกาหลี ญี่ปุ่น และไทย อย่างไรก็ตาม ในแง่ของผู้ใช้ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาที่หนึ่งนั้น ไม่ได้มีความเกี่ยวพันในเรื่องของสัญชาติอย่างที่หลายคนเข้าใจ มอลลิน (Mollin, 2006, pp.41 - 57) มีความเห็นว่า โมเดลวงกลมของคาซรุมีปัญหาในเรื่องของการอธิบายสำหรับประเทศที่ประชากรใช้ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาที่หนึ่ง แชนดร้าได้ชี้ปัญหาการกำหนดประชากรที่ใช้ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาที่หนึ่งจากประเทศตามวงกลมนั้น มีข้อกำหนดที่ตายตัวเกินไป เช่น เรื่องสัญชาติ จากข้อคิดเห็นของ พงศกร เมธีธรรม (2560, หน้า 15) สามารถเสริมได้ว่า ประชากรในแต่ละประเทศนั้น มีการเคลื่อนย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยเดิมจากประเทศของตน ไปสู่ประเทศที่จะใช้เป็นถิ่นที่อยู่อาศัยใหม่ เช่น การย้ายถิ่นฐานของชาวอังกฤษไปอยู่ประเทศสิงคโปร์ หรือชาวจีนที่อพยพไปอยู่ประเทศอังกฤษ เป็นต้น เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick, 2010, p.945) ขยายความว่า ในกรณีของประเทศไทยที่ไม่เพียงแต่เป็นประเทศที่อยู่ในวงขยายแล้ว ยังเป็นประเทศเดียวในเอเชียที่ไม่ได้เป็นอาณานิคมของชาติใด ทำให้การเรียน และการสอนภาษาอังกฤษกลายเป็นความแปลกใหม่ ที่ไม่เคยอยู่ในหลักสูตรการศึกษามาก่อน จึงเป็นผลทำให้โรงเรียนในชนบทต้องเผชิญกับปัญหาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษมาจนถึงทุกวันนี้ โดยปัจจัยหนึ่งมาจากการขาดครูผู้สอนที่มีทักษะความรู้ภาษาอังกฤษที่แท้จริง (Kirkpatrick, 2010, pp.1071 - 1084)

สรุปได้ว่า กลุ่มสัญชาติไม่ควรเป็นตัวกำหนดประชากรในเรื่องของความแตกต่างสำหรับการใช้ภาษาอังกฤษอีกต่อไป จึงจำเป็นต้องมาทบทวนกันใหม่ ในเมื่อโมเดลวงกลมที่เคยเป็นตัวกำหนดกลุ่มประเทศที่เรียกได้ว่า เป็นเจ้าของภาษาไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมประชากรโลก และการกำหนดอย่างเป็นเอกฉันท์ว่า ประเทศกลุ่มวงในเป็นเจ้าของภาษาเพราะใช้ภาษาอังกฤษได้ถูกต้องตามมาตรฐาน อาจเป็นความเชื่อที่ล้าสมัยแล้ว โดยความเชื่อนี้มีการครอบงำทางภาษาอยู่ และผลักดันกลุ่มชาติอื่นให้เป็นเพียงผู้ยืมใช้ภาษาอังกฤษเท่านั้น ในเมื่อประเทศกลุ่มวงนอก และกลุ่มประเทศวงขยายก็สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้เหมือนกันตามกระบวนการเรียนรู้ภาษาในฐานะภาษานานาชาติ ข้อสรุปนี้ได้สอดคล้องกับข้อเสนอของ ไพสิฐ บริบูรณ์ (2554, หน้า 2 - 11) ว่าควรสอนภาษาอังกฤษ ตามกระบวนการที่สนธิโอแอล (English as International Language) ซึ่งเป็นวิธีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีแนวคิดสนับสนุนการมีเอกลักษณ์ของการใช้ภาษาอังกฤษเฉพาะตน ในเมื่อการเรียนภาษาอังกฤษที่ไม่มีการกำหนดสัญชาติความเป็นเจ้าของภาษา กระบวนการที่สนธิโอแอลจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่ใช้ภาษาอังกฤษในประเทศวงนอก และวงขยายมีสิทธิที่จะเป็นเจ้าของภาษาได้

ที่น่าสนใจคือ ทำไมจะต้องพูดภาษาอังกฤษตามแบบลักษณะที่เจ้าของภาษาใช้ ในเมื่อภาษาอังกฤษคือ ภาษานานาชาติที่ใช้เพื่อสื่อสารระหว่างคนที่มาจากต่างชาติ ต่างวัฒนธรรมกัน กลับกลายเป็นความยากลำบากทั้งผู้เรียน และผู้สอนถ้าการเรียนรู้อังกฤษที่คิดว่าถูกต้องที่สุด จะต้องใช้ให้ได้เหมือนกับเจ้าของภาษาเท่านั้น

ในบริบททางด้านสัญชาตินั้นยังมีข้อสังเกตอีกว่า กระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทยถูกครอบงำด้วยสัญชาติจนเกินความพอดี ทั้งยังถูกตีกรอบว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกต้องจะต้องใช้แบบอย่างเจ้าของภาษาเท่านั้น สิ่งเหล่านี้คือวาทกรรมที่ผิดเพี้ยนจนทำให้การเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทยพัฒนาได้ไม่ตรงเป้าหมายนัก การให้ความสำคัญเพียงแค่อังกฤษ เช่น การเลือกจ้างครูชาวต่างชาติที่มาจากประเทศกลุ่มวงในมาสอนภาษาอังกฤษในห้องเรียนสองภาษาที่ดูเหมือนจะกลายเป็นค่านิยมของโรงเรียนในประเทศไทยไปแล้ว อาจเป็นความผิดพลาด และล้มเหลวกับห้องเรียนลักษณะนี้

เพราะครูชาวต่างชาติอาจไม่ได้มีความรู้ในการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติเลย คงเป็นเรื่องที่น่าเศร้าถ้าการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทย ยังคงติดกับดักในการคัดเลือกรูสอนภาษาจากสำเนียง สัทชาติ และความเป็นเจ้าของภาษาเท่านั้น

การครอบงำด้านสถานภาพ

การหลงใหลในความเป็นชาวตะวันตกมาพร้อมกับการให้สถานภาพที่เหนือกว่าครูผู้สอนภาษาชาวไทย และยังคงครอบงำทางความคิดผ่านบริบทวัฒนธรรมของชาติตะวันตก เป็นการเอาเราไปเปรียบที่ว่า จะต้องใช้ภาษาอังกฤษให้ได้ เหมือนกับครูผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษาเท่านั้น นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2547, หน้า 4 - 9) ได้กล่าวไว้ว่า ภาษาอังกฤษได้เป็นเครื่องมือแสดงถึงชนชั้น และสถานภาพทางสังคม ด้วยเหตุนี้ทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาอังกฤษได้นั้น จึงไม่ใช่เป็นเพียงความรู้ทางภาษาเท่านั้น แต่ได้กลายเป็นความรู้ที่ถูกจัดอยู่ในชนชั้นต่าง ๆ ตามสถานภาพทักษะทางภาษา อัจฉรวรรณ บุรีภักดี (2556, หน้า 203 - 216) กล่าวว่า “ความเชื่อเรื่องภาษาถูกใช้เป็นเครื่องมือในการแบ่งแยก และกีดกันเกิดขึ้นแทบจะทุกที่ ต่างที่ ต่างเวลา ต่างสังคม ต่างวัฒนธรรม” ผ่านเรื่องเล่าของพัน นักศึกษาศาสาวิชาภาษาอังกฤษ อัจฉรวรรณ อธิบายว่า พันถูกแบ่งแยกจนกลายเป็นอื่นในกลุ่มเพื่อน อีกทั้งอาจารย์ผู้สอนยังได้ตอกย้ำอีกว่า พันมีการใช้ภาษาอังกฤษแบบทิงลิช (Tinglish) ซึ่งไม่ใช่ภาษาอังกฤษแบบมาตรฐานในสังคมกระแสหลักใช้กัน นอกจากนั้น ศิตา เขี่ยมขันติถาวร (2557, หน้า 208 - 227) ยกตัวอย่างประเทศสิงคโปร์ที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษแบบมาตรฐานว่า รัฐบาลมีการจัดโครงการ Speak Good English Movement เพื่อเป็นการกระตุ้น และปลูกฝังให้ชาวสิงคโปร์ใช้ภาษาอังกฤษให้ถูกต้องตามแบบมาตรฐาน แม้ว่าชาวสิงคโปร์จะสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษในแบบอัตลักษณ์ของสิงคโปร์ได้ดีอยู่แล้วก็ตาม ซึ่งพิเชษฐ พระไกรนุรัต และปริณดา แข่งขัน (2018, pp.92 - 111) เสริมว่า การใช้ภาษาอังกฤษให้ได้เหมือนกับเจ้าของภาษานั้น เป็นการสร้างอัตลักษณ์ และสถานภาพที่มีความใกล้เคียงกับเจ้าของภาษามากที่สุดให้แก่ตนเองในสังคม

มีประเด็นที่น่าสังเกตว่า ความรู้ภาษาอังกฤษมีสถานภาพ และลำดับชั้นของมัน ภาษาอังกฤษที่ไม่ใช่มาตรฐานตามแบบเจ้าของภาษานั้นอาจถูกมองว่าอยู่ลำดับท้าย หรือมีสถานะเป็นอื่นเพราะไม่ใช่อัตลักษณ์ภาษาอังกฤษที่เจ้าของภาษา หรือคนส่วนใหญ่ใช้กัน จึงกลายเป็นการเอาเราไปเปรียบผ่านกระบวนการเรียนภาษา ในประเทศไทยที่ถูกครอบงำว่า ภาษาอังกฤษที่ได้รับการยอมรับมีเพียงภาษาอังกฤษแบบเจ้าของภาษา และต้องได้รับการสอนจากเจ้าของภาษาเท่านั้น ทำให้ครูสอนภาษาอังกฤษชาวไทยมีสถานภาพที่ดูต่ำต้อยกว่าเจ้าของภาษาตั้งแต่ โฟสิฐ บริบูรณ์ (2554, หน้า 23 - 59) กล่าวว่า การเรียนการสอนในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมเชิงอำนาจ หรือความแตกต่างทางสถานภาพ และอำนาจที่แปรผันตามสถานภาพในสังคมไทย โดยมีข้อสนับสนุนจากกรณีศึกษาในงานของ กษมา สุวรรณรักษ์ (2010, pp.43 - 63) ที่ทำให้ทราบว่า มีครูสอนภาษาอังกฤษชาวไทยได้ตระหนักถึงความไม่เสมอภาคของการให้เจ้าของภาษามาสอนการฟัง และการพูดภาษาอังกฤษ แม้ว่าเจ้าของภาษาจะมีสถานภาพที่อยู่เหนือกว่า แต่สิ่งนี้มันคือการเลือกปฏิบัติ ลดคุณค่า และความสำคัญของครูผู้สอน ถึงแม้ตนเองจะไม่ใช่อเจ้าของภาษาแต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะไร้ซึ่งสถานภาพ และอัตลักษณ์ในสายอาชีพครู นอกจากนั้น นราธิป จินดาพิทักษ์ (2014, pp.4982 - 4991) ได้สำรวจความคิดเห็นต่อครูสอนภาษาที่เป็นเจ้าของภาษา และครูสอนภาษาชาวไทยในเรื่องของการสอนออกเสียงภาษาอังกฤษพบว่า ความชื่นชอบหลงใหลในตัวเจ้าของภาษานั้นได้ฝังรากลึกในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทย ครูที่เป็นเจ้าของภาษาจะได้รับการให้คุณค่า และมีสถานภาพเหนือกว่าครูสอนภาษาชาวไทย เป็นการลดสถานภาพ และความสำคัญด้วยตนเองจากนักเรียนชาวไทย นราธิปกล่าวว่า ส่วนหนึ่งมาจากบทบาทของครูผู้สอนที่สร้างอิทธิพล และความเชื่อมั่นในห้องเรียนที่คอยส่งเสริมการออกเสียงให้เหมือนกับเจ้าของภาษา เป็นการสร้างทัศนคติ และความเชื่อว่า มีเพียงเจ้าของภาษาเท่านั้นที่ออกเสียงได้อย่างถูกต้อง ในขณะที่ครูสอนภาษาชาวไทยออกเสียงไม่ถูกต้อง เป็นความน่าเศร้าใจยิ่งนักประเทศไทยไม่เคยตกอยู่ภายใต้อาณานิคมของประเทศอื่นใดในทางปฏิบัติ แต่กลับตกอยู่ภายใต้อิทธิพล และการครอบงำทางด้านภาษา อย่างไรก็ตาม พงศกร เมธีธรรม (2560, หน้า 148) เสนอว่า ถึงแม้จะมีการใช้ภาษาอังกฤษในแบบทั้งสำเนียง และลีลาการใช้แบบไทยก็ไม่ควรเป็นเรื่องที่ต้องรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ เราควรหันมาสนับสนุน และชื่นชมกับการดำรงอยู่ของภาษาอังกฤษในพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งทัศนคติต่อการใช้ภาษาอังกฤษควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อเป็นการปลดแอกจากการตกเป็นอาณานิคมทางความคิด และการถูกครอบงำทางภาษาจากชาติตะวันตก

ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแห่งความสำเร็จที่ทุกโรงเรียนให้ความสำคัญ การจัดการเรียนการสอนที่มีเป้าหมายว่า จะต้องใช้ภาษาอังกฤษให้ได้เหมือนกับเจ้าของภาษาให้มากที่สุดนั้น คือการสร้างสถานภาพที่ผิดเพี้ยนจนทำร้ายทั้งครูผู้สอน

ชาวไทย และตัวนักเรียนด้วยตนเอง แม้ว่าภาษาอังกฤษจะได้ให้สถานะ และชนชั้นที่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จของการใช้ภาษาตามทักษะที่แต่ละคนมี แต่กระบวนการจัดการเรียนการสอนไม่ควรที่จะหลงระเหิดตาม ดังที่ฟันไม่ควรจะต้องถูกตอกย้ำว่า มีการใช้ภาษาอังกฤษแบบทิงลิชที่ทำให้เรามีสถานภาพความเป็นอื่นที่แตกต่างจากเพื่อนในชั้นเรียน หรือการที่มีครูสอนภาษาอังกฤษชาวไทยที่รับรู้ถึงการเลือกปฏิบัติให้มีสถานภาพด้อยค่ากว่าครูผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษา และความคิดเห็นที่ว่า ครูผู้สอนชาวไทยไม่สามารถสอนได้เหมือน หรือถูกต้องตามอย่างที่ครูผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษาโดยตรง การใช้ภาษาอังกฤษควรเป็นเรื่องของอัตลักษณ์ภาพส่วนบุคคล และเมื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษจะตระหนัก และเห็นถึงความสำคัญตรงจุดนี้ ก็จะสามารถทะลวงการให้ค่าแก่สถานภาพที่ครอบงำทางความคิดอย่างที่ผ่านมาได้

การครอบงำด้านการจัดแบ่ง

วิชาภาษาอังกฤษเป็นวิชาที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้ที่รู้ภาษาอังกฤษจะมีความได้เปรียบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของโอกาสทางการศึกษา หรืออาชีพการงานจึงเกิดการแข่งขันที่ค่อนข้างสูง ครูผู้สอนมีบทบาทที่สำคัญ โดยอาจไม่ได้ตระหนักถึงหลุมพรางที่จะย้อนกลับมาทำร้ายนักเรียนของตน ในด้านสัญชาตินั้นได้สร้างความชอบธรรมให้กับประเทศกลุ่มวงในที่หลายคนกล่าวว่า เป็นเจ้าของภาษาอย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้คนสัญชาตินั้นเข้ามาเอาเปรียบในบริบททางการสอนภาษา การที่มีคุณสมบัติเพียงแค่ว่าเป็นเจ้าของภาษาซึ่งถือว่าใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้องที่สุด คือการให้สถานภาพที่อยู่เหนือกว่า และสร้างอัตลักษณ์ของการใช้ภาษาอังกฤษตามมาตรฐานแบบผู้เป็นเจ้าของภาษาใช้ ด้วยเหตุนี้จึงเกิดเป็นการจัดแบ่งอย่างไม่เป็นธรรมแก่ครูผู้สอน และกับตัวผู้ใช้ภาษาอังกฤษด้วยตนเอง

ตามที่ได้กล่าวไว้ในหัวข้อข้างต้นว่า คนไทยมีความหลงใหลในความเป็นชาวตะวันตก และเชื่อว่าภาษาอังกฤษแบบเจ้าของภาษาคือมาตรฐานในการเรียนรู้ และควรใช้ได้อย่างถูกต้องตามแบบเจ้าของภาษา แต่ด้วยความแตกต่างของสัญชาติทำให้เกิดปัญหาทั้งในด้านการเรียน และการสอน เช่น เรื่องของแนวคิด และบริบททางวัฒนธรรมที่ต่างกัน เป็นต้น แต่ถึงอย่างนั้นสถาบันการศึกษาในประเทศไทยกลับมองข้ามปัญหาเหล่านี้ และยังคงต้องการครูผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษา มาทำบูบและโกลเด้น (Mahboob & Golden, 2013, pp.72 - 81) กล่าวว่า ความเป็นเจ้าของภาษาคือปัจจัยแรก และสำคัญที่สุดที่นำมาเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก รัคเกอร์ และอีฟส์ (Ruecker & Ives 2014, pp.733 - 756) ขยายความว่า ในหลายสถาบันได้บรรยายถึงภาพของผู้สมัครในอุดมคติว่า จะต้องเป็นคนวัยหนุ่มสาว มีผิวขาว เป็นเจ้าของภาษาที่มีความกระตือรือร้น โดยมาจากประเทศกลุ่มวงในเท่านั้น สมารานายาเกะ (Samaranayake, 2015, pp.93 - 106) ได้ยกตัวอย่างสนับสนุนจากเว็บไซต์ (www.ajarn.com) ที่ลงประกาศหาครูสอนภาษาอังกฤษ โดยมีเงื่อนไขที่ชัดเจนว่า จะต้องเป็นเจ้าของภาษาเท่านั้น มันคือการกีดกัน และการจัดแบ่งครูสอนภาษาที่ไม่ใช่เจ้าของภาษาออกไป และยังเป็นการจัดแบ่งที่มีนัยความสัมพันธ์เชิงอำนาจทางภาษาจากการใช้คำว่าเจ้าของภาษาอีกด้วย

จากความคิดเห็นของ อามาร์, รูธ, ท็อดด์, ลินด์ซีย์ และสาร์ธ เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า มีหลายสถาบันสอนภาษาที่ต้องการครูสอนภาษาอังกฤษ เพียงแค่มีคุณสมบัติเป็นเจ้าของภาษาเท่านั้น จึงกลายเป็นว่าชาวต่างชาติเหล่านั้นได้ใช้โอกาสนี้ในการแสวงหารายได้ และท่องเที่ยวภายในประเทศได้อย่างสุขสบาย นายจ้างซึ่งมองข้ามความรู้ หรือหลักฐานประกอบวิชาชีพด้านการสอน คือความล้มเหลวของการจ้างงาน และเป็นตัวนักเรียนเองที่ได้รับผลกระทบนี้โดยตรง ท็อดด์ (Todd, 2006, pp.1 - 7) ได้อธิบายว่า ชาวต่างชาติมองว่างานสอนภาษาอังกฤษเป็นเพียงแค่ช่องทางหารายได้ แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญหรืออุทิศตนในงานวิชาการสอน และถึงแม้จะได้ชื่อว่าเป็นเจ้าของภาษา แต่การใช้ภาษาอังกฤษก็ยังมีผลผลิต เช่น ในเรื่องของไวยากรณ์ “Their not what I thought they are” ท็อดด์ ได้เน้นย้ำว่า ความสามารถ และความรู้ในภาษาอังกฤษควรเป็นปัจจัยหลักในการพิจารณาการว่าจ้าง ไม่ใช่คำนึงเพียงแค่เรื่องสัญชาติ และภาษาอังกฤษแบบเจ้าของภาษาเท่านั้น และอาจไม่จำเป็นเมื่อการใช้ภาษาอังกฤษเป็นไปในลักษณะภาษานานาชาติ จากเหตุผลดังกล่าว การว่าจ้างครูชาวไทยที่มีความรู้ภาษาอังกฤษดี และสามารถถ่ายทอดการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรเป็นตัวเลือกที่เหมาะสมมากกว่าการจ้างเจ้าของภาษา

นอกจากนี้ ยังมีกรณีศึกษาของ สุนันโดโว (Subandowo, 2017, pp.204 - 208) ที่ศึกษาการออกเสียงภาษาอังกฤษของนักเรียนชาวอินโดนีเซีย โดยเครื่องมือที่ใช้วัดนั้นได้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถในการออกเสียงภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนไม่สามารถออกเสียงได้ถูกต้อง เนื่องจากความแตกต่างระหว่างพยางค์ และสระระหว่างภาษาอินโดนีเซียกับภาษาอังกฤษ (Language Interference) จากการศึกษานี้เป็นข้อสนับสนุนว่า ผู้เรียนออกเสียงได้

ไม่ถูกต้องเพราะออกเสียงผิดแปลกไปจากภาษาอังกฤษแบบมาตรฐาน ในความเห็นของ ไพสิฐ บริบูรณ์ (2554, หน้า 23 - 59) ได้กล่าวว่า การวัดผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษนั้น จะวัดผลตามการใช้ภาษาที่ถูกต้อง และเหมาะสมตามแบบมาตรฐานเดิมของเจ้าของภาษา ซึ่งถือกันว่าเป็นภาษาอังกฤษที่แท้จริง ไพสิฐยังชี้ให้เห็นว่า การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching) ที่ได้รับความนิยมนั้น ก็ใช้วิธีวัดผลโดยอ้างอิงจากเจ้าของภาษาเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นการใช้ภาษาในสถานการณ์ที่ต่างกัน หรือการใช้โครงสร้างไวยากรณ์ได้อย่างถูกต้อง จำเป็นต้องมีความใกล้เคียงคล้ายคลึงกับเจ้าของภาษาให้มากที่สุด สอดคล้องกับความเห็นของ วิไลพร คงเกิด (2556, หน้า 3 - 12) ที่ว่า การสอนแบบซีแอลทีสำหรับนักเรียนไทยนั้น มักทำให้เกิดปัญหาตามมา เนื่องด้วยวัฒนธรรมการเรียนรู้ของไทยที่มีครูเป็นศูนย์กลางไม่เหมาะสมกับการเรียนภาษาอังกฤษด้วยวิธีนี้ ทั้งการสอนแบบซีแอลทีเป็นการเน้นใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์ตามบริบทวัฒนธรรมของเจ้าของภาษาเท่านั้น ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อสนับสนุนเดียวกันกับงานของ เบเคอร์ (Baker, 2012, pp.18 - 27) ที่ได้ตั้งคำถามต่อวิธีการสอนแบบซีแอลที โดยวิธีการสอนนี้ได้พัฒนามาจากบริบทของเจ้าของภาษา ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกับประเทศไทย แต่การวัดผลทักษะทางภาษาอังกฤษในประเทศไทยกลับใช้เกณฑ์วัดเดียวกันกับบริบทของเจ้าของภาษา

กล่าวได้ว่า วิธีการสอนภาษาอังกฤษจากแนวคิดวิธีการสอนแบบซีแอลทีที่ได้รับความนิยมนั้น ได้สร้างเกณฑ์การวัดผลที่ดูเหมือนจะไม่ยุติธรรมแก่นักเรียนที่เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติ สุนันโดโว (Subandowo, 2017, pp.204 - 208) ได้ตั้งข้อสังเกตที่อาจช่วยให้ตระหนักถึงหลุมพรางนี้ชัดเจนยิ่งขึ้น ที่การเรียนภาษาอังกฤษ และวิธีการวัดผลนั้นมีความผิดแปลกไม่ชอบมาพากล เป็นวิธีที่ให้คุณค่าต่อภาษาอังกฤษแบบมาตรฐานจนกลายเป็นภาษาแห่งการคัดแบ่ง และจำแนก ที่มาพร้อมกับการวัดผลความสามารถในการใช้ภาษา เป็นการวัดผลที่อ้างอิงจากภาษามาตรฐานตามแบบเจ้าของภาษาเท่านั้น

ด้วยเกณฑ์การวัดผลที่ไม่เหมาะสม ได้สร้างความยากลำบากในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้นไปอีก ในความเห็นของ วิไลพร คงเกิด (2556, หน้า 3 - 12) ได้สนับสนุนข้อคิดเห็นนี้ว่า ครูสอนภาษาอังกฤษส่วนมาก และโดยเฉพาะครูชาวไทยมักใช้รูปแบบการออกเสียงภาษาอังกฤษแบบเจ้าของภาษามาสอนนักเรียนไทย เช่น การออกเสียง “the” ที่ตามสัทศาสตร์คือตัว /ð/ ซึ่งสำหรับนักเรียนไทยนั้น เป็นการออกเสียงที่ยาก วิไลพรจึงเสนอว่า ถ้าครูผู้สอนลดการให้ความสำคัญกับรูปแบบการออกเสียงแบบเจ้าของภาษา อาจสามารถสร้างความมั่นใจ และความถูกต้องในการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนไทยได้ ไพโรจน์ เบ็ญญู (2017, pp.233 - 266) ได้เสนอหลักฐานจากงานวิจัยที่สนับสนุนข้อคิดเห็นว่าการพูดภาษาอังกฤษไม่จำเป็นจะต้องพูด และใช้ให้ได้เหมือนกับเจ้าของภาษา โดยมีไกด์ชาวไทยที่ทำงานอยู่แถบจังหวัดที่ติดกับทะเลอันดามัน ได้ใช้ภาษาอังกฤษแบบทิงลิสในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติแสดงให้เห็นว่า ไกด์ที่ทำงานที่นั่นไม่จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษ ตามรูปแบบการออกเสียงที่เหมือนกับสำเนียงของเจ้าของภาษา เพราะการพูดแบบทิงลิสก็สามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ ซึ่งในความเป็นจริงยังมีการใช้ภาษาอังกฤษที่แตกต่างกันไปตามอัตลักษณ์ในแต่ละพื้นที่ การยอมรับในความหลากหลายของการใช้ภาษาอังกฤษ จะเป็นทัศนคติที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของการคัดแบ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนภาษาอังกฤษ

อย่างไรก็ตาม เป็นสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้อีกเช่นกันว่า การที่สามารถออกเสียงภาษาอังกฤษได้ไพเราะเหมือนกับเจ้าของภาษานั้น เป็นการคัดแบ่งชั้นในอีกรูปแบบหนึ่งจากกลุ่มของผู้เรียนด้วยตนเอง วัฒนา สุขศิริกรชัย (2015, pp.5 - 11) ได้ขยายความ และเสริมข้อคิดเห็นนี้ว่า คนไทยส่วนใหญ่จะชื่นชอบการออกเสียงภาษาอังกฤษให้ได้เหมือนเจ้าของภาษา แต่ในความเป็นจริงการออกเสียงภาษาอังกฤษมีความหลากหลาย แตกต่างกันไปตามกลุ่มชาติพันธุ์ นักเรียนไทยมีความรู้สึกไม่มั่นใจ และกลัวการออกเสียงผิด จึงทำให้ไม่อยากพูดภาษาอังกฤษ ครูผู้สอนต้องคอยสนับสนุนให้นักเรียนมีความมั่นใจในการพูด โดยเฉพาะในเรื่องของการออกเสียงที่ไม่จำเป็นต้องออกเสียงให้ถูกเหมือนกับเจ้าของภาษา และควรสอนในเรื่องของความหลากหลายของการออกเสียงภาษาอังกฤษ ดังที่ สมิท (Smith, 1983, p.7 อ้างอิงใน พงศกร เมธีธรรม, 2560, หน้า 124 - 125) ได้กล่าวถึงสถานะของภาษาอังกฤษที่เป็นภาษากลาง “ชาวไทยไม่จำเป็นต้องพูดสำเนียงอเมริกัน เพื่อจะสามารถสื่อสารได้ดีกับชาวฟิลิปปินส์ในการประชุมอาเซียน ชาวญี่ปุ่นไม่จำเป็นต้องรู้ซึ่งถึงวิธีดำรงชีวิตของชาวอังกฤษ เพื่อจะใช้ภาษาอังกฤษติดต่อสื่อสารธุรกิจกับชาวมาเลเซีย จะเห็นได้ว่าผู้ใช้ภาษาอังกฤษทุกคนในสถานการณ์ดังกล่าว ไม่จำเป็นต้องพยายามใช้ภาษาอังกฤษให้เหมือนเจ้าของภาษาอังกฤษ ”

ในเมื่อการใช้ภาษาอังกฤษมีนัยของการคัดแบ่ง จากลักษณะอัตลักษณ์ภาษาอังกฤษของผู้ใช้ และจากกระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทย ที่ยังมีความต้องการว่าจ้างครูสอนภาษาที่เป็นเจ้าของภาษา ผิวนว และมาจากกลุ่ม

ชาติตะวันตก ทั้งพร้อมจ่ายค่าจ้างในราคาที่สูงเกินสมควร เหตุผลตรงกันข้ามกับครูสอนภาษาชาวไทยที่ได้ถูกความเชื่อและอาการหลงใหลภาษาอังกฤษแบบเจ้าของภาษา มาเป็นตัวการคัดแบ่งอย่างไม่ยุติธรรม ส่วนตัวนักเรียนนั้นก็ยิ่งถูกเกณฑ์การวัดผลที่ยึดตามแบบการใช้ภาษาอังกฤษของเจ้าของภาษามาเป็นตัวชี้วัด ตัดสิน และคัดแบ่งว่าใครสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้เหมือนกับเจ้าของภาษามากที่สุด ก็จะได้คะแนนที่ดี แม้ว่าสำเนียงการพูดภาษาอังกฤษของเจ้าของภาษาจะน่าฟัง และไพเราะ แต่ก็ไม่ใช่ นักเรียนทุกคนที่สามารถออกเสียงตามได้อย่างเป็นธรรมชาติ การเลือกกว่าจ้างที่ตั้งเงื่อนไขว่าต้องเป็นเจ้าของภาษา การจัดการออกแบบวิธีการสอน และการใช้เกณฑ์การวัดผลล้วนมีต้นแบบ และยึดใช้ตามชาติตะวันตก ภาษาอังกฤษในทุกวันนี้จึงมีนัยแอบแฝงการคัดแบ่งเพื่อคงไว้ซึ่งอำนาจแก่เหล่าชนชั้นเจ้าของภาษาจากชาติตะวันตก

สรุป

บทความวิชาการนี้ ต้องการชี้ให้เห็นถึงกระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทย ที่ไม่ได้ตระหนักถึงการครอบงำทางภาษา จึงทำให้เกิดทัศนคติ หรือความเชื่อที่เอื้อต่อการสร้างอำนาจ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษไม่ประสบความสำเร็จอย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้ ในเมื่อกระบวนการของการใช้ภาษาอังกฤษเปลี่ยนไปตามการขับเคลื่อนของประชาคมโลก ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติ ดังนั้นอาจจะต้องทบทวนกันใหม่ว่า การให้ความสำคัญเพียงแค่สำเนาที่แสดงถึงการเป็นเจ้าของภาษา และการจำกัดเพียงแค่อัตลักษณ์แบบเจ้าของภาษา โดยเลือกที่จะมองข้ามการใช้ภาษาอังกฤษในแบบอัตลักษณ์อื่น เป็นผลให้เกิดสถานภาพที่ถูกเลือกปฏิบัติตามอัตลักษณ์การใช้ภาษาอังกฤษเฉพาะตน และความสำเร็จในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่ผูกติดกับความเป็นเจ้าของภาษาที่เกินพอดี จนครอบงำไปถึงวิธีการจัดการเรียนการสอน และเกณฑ์การวัดผล จึงทำให้เกิดความชอบธรรมของการคัดแบ่งที่ไม่สอดคล้องกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติ กล่าวได้ว่า ปัจจัยทั้งสามด้านข้างต้นได้แก่ สำเนา สถานภาพ และการคัดแบ่ง คือปัจจัยสำคัญที่ต้องทบทวน และปรับขบวนทัศน์เพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทยเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม ตอบรับกับการสื่อสารภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติ และไม่ตกอยู่ในอาการลุ่มหลงอันเกิดจากการครอบงำทางภาษา

เอกสารอ้างอิง

- นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2547). อุปสรรคนอกห้องเรียนของการเรียนภาษาอังกฤษในสังคมไทย. *วารสารภาษาปริทัศน์*, 21, 4 - 9.
- พงศกร เมธีธรรม. (2560). *ภาษาอังกฤษ: มายาคติ อำนาจ และการครอบงำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพสิฐ บริบูรณ์. (2554). การสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทย: การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศสู่ภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(6), 2 - 11.
- _____. (2554). ภาษา อุดมการณ์ และการครอบงำ: ปัญหาการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทยและแนวทางแก้ไข. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 17(6), 23 - 59.
- ศิดา เข้มขันติถาวร. (2557). เปลี่ยนมุมมองใหม่เพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 5(ฉบับพิเศษ), 208 - 227.
- อัจฉราวรรณ บุรีภักดี. (2556). ภาษา อำนาจ หรือ ความเป็นอื่นผ่านเรื่องเล่ารอบรั้วโรงเรียน. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*, 30(2), 203 - 216.
- Baker, W. (2012). English as a lingua franca in Thailand: Characterisations and implications. *Englishes in Practice*, 1(1), 18 - 27.
- Bennui, P. (2017). Speaking Tinglish for professional communication: A reflection of Thai English used by tour guides along the Andaman Sea. *Silpakorn University Journal of Social Science, Humanities, and Arts*, 17(3), 233 - 266.
- Cain, M. T. (2008). Do you speak global?: The spread of English and the implications for English language teaching. *Canadian Journal for New Scholars in Education*, 1(1), 1 - 11.

- Jindapitak, N. (2014). English pronunciation teacher preference: Thai university English learners' views. *International Technology, Education and Development Conference (4982 - 4991). Valencia, Spain*. Retrieved 18 March 2021, from <http://fs.libarts.psu.ac.th/research/sar/ผลงานตีพิมพ์%20proceedings/ภาษา/2-English%20pronunciation%20teacher%20preference.pdf>.
- Kirkpatrick, A. (2010). *English as a lingua franca in ASEAN (a multilingual model)*. Kindle version. Retrieve 18 March 2021, from <http://www.amazon.com>.
- Kongkerd, W. (2556). Teaching English in the era of English used as a lingua franca in Thailand. *Executive Journal*, 33(4), 3 - 12.
- Mahboob, A., & Golden, R., (2013). Looking for native speakers of English: Discrimination in English language teaching job advertisements. *Voices in Asia Journal*, 1(1), 72 - 81.
- Mollin, S. (2006). English as a lingua franca: A new variety in the new expanding circle. *Nordic Journal of English Studies*, (5), 41 - 57.
- Prakaianurat, P., & Kangkun, P. (2018). Language attitudes of Thai working adults toward native and non-native English varieties. *Journal of Humanities Regular*, 21(2), 92 - 111.
- Rohmah, Z. (2005). English as a global language: Its historical past and its future. *Journal Bahasa & Seni*, 33(1), 106 - 117.
- Ruecker, T., & Ives, L. (2014). White native speakers needed: The rhetorical construction of privilege in online teacher recruitment spaces. *Race, Identity, and English Language Teaching - A Joint TESOL Quarterly and TESOL Journal*, 49(4), 733 - 756.
- Samaranayake, W., S. (2015). Influence of English as a powerful instrument of communication in Thailand. *International Journal of English and Education*, 4(4), 93 - 106.
- Subandowo, D. (2017). The Language interference in English speaking skill for elf learners. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, (110), 204 - 208.
- Suksiripakonchai, W., (2015). English as lingua franca and its status in Thailand: Implications for teaching English pronunciation. *Journal of Asian Critical Education*, 3, 5 - 11.
- Suwanarak, K. (2010). Can only native English speaking teachers teach aural and oral skills?. *ABAC Journal*, 30(2), 43 - 63.
- Todd, W., R. (2006). The myth of the native speaker as a model of english proficiency. *KMUTT Journal of Language Education*, 8, 1 - 7.
- Waelateh, B., Boonsuk, Y., Ambele, A., E. & Wasoh, F. (2019). Distinctive aspects of native and non-native English speaking teachers and their performances in Thai university. *Journal of Human Sciences*, 20(2), 225 - 257.
- Wannachotphawate, W. (2015). *English language development policy: Foreign teacher, hegemony, and inequality of education in Thailand*. Retrieve 2 February 2021, form <https://eric.ed.gov/?id=ED556354>

การศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42

A Study of Budgeting Management Problems in School under Secondary
Educational Service Area Office 42

ศิริโชค เจริญราช¹, ทินกร ชอัมพงษ์², สาริ ทรัพย์รวงทอง³

Sirichok Charoenrad¹, Thinnakorn Cha-umpong², Satorn Subruangthong³

Corresponding Author E-mail: sirichok.c@nsru.ac.th

Received: 2021-06-12; Revised: 2021-08-23; Accepted: 2021-08-31

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้มาจากการกำหนดขนาดโดยการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 335 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 8 คน ครู จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมมีปัญหายุ่งยากในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับเป็นรายด้าน จากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานด้านบริหารสินทรัพย์ ด้านวางแผนงบประมาณ ด้านตรวจสอบภายใน ด้านคำนวณต้นทุนผลผลิต ด้านบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านจัดระบบการจัดหาพัสดุ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่มีเพศ ตำแหน่งในสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงบประมาณ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Student in Master of Education degree (Educational Administration), Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The objective of the research is the study of budgeting management problems in school. The sample in this research was determined by using Krejcie and Morgan formula. The sample was 8 Administrations and 327 teachers, totaling 335 samples. The research used questionnaire about Budgeting Management Problems in School with a coefficient of stability at .098. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test analysis, variance (One-Way ANOVA) and pair difference test by Scheffe's Method. The research findings were as follows;

1) The overall of budgeting management problems in school was found at a high level. The highest mean found at the highest to the lowest was Financial and Performance, Asset Management, Budget Planning, Internal, Output Costing, Financial Management and Budgeting Control, Procurement management respectively. 2) The result of comparison of the opinions of administrations and teachers toward the budgeting management problems in school classified by sex, position, work experience with different was significant at .05 levels. When Post-Hoc test overall the administrators and teachers with less than 5 years working experience

Keywords: Budgeting Management, Secondary Educational Service Area Office 42

บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาโดยเป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตมนุษย์ในประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนได้สามารถเข้าถึงความเสมอภาคในการจัดการศึกษานั้นการบริหารการศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในระบบกลไกของประเทศเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพของระบบ ซึ่งการบริหารการศึกษาไทยนั้นมีการกระจายอำนาจไปในส่วนต่าง ๆ โดยแต่ละส่วนมีนโยบายการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบการบริหารสถานศึกษาถือเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจากกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้มีความรวดเร็ว คล่องตัวก่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรจำเป็นอย่างยิ่ง สถานศึกษาต้องมีการบริหารงานตามนโยบายของภาครัฐให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันจำเป็นต้องสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศซึ่งสถานศึกษายังมีภาระงานที่ต้องดำเนินกิจกรรมนอกเหนือจากการสอนแต่ยังต้องบริหารงานในด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 1) ตามเจตจำนงของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุขตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานะเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง คล่องตัว และสามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นอิสระ แต่สถานศึกษานิติบุคคลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่มีพระราชบัญญัติจัดตั้ง และไม่มีกลไกทางกฎหมายที่กำหนดให้ดำเนินการโดยเฉพาะ เพียงแต่อาศัยอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปมอบอำนาจให้สถานศึกษาทำให้กระบวนการบริหารจัดการยังคงอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือต้องผ่านความเห็นชอบหรือการอนุมัติของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามเงื่อนไขที่มีการมอบอำนาจจึงเป็นเหตุให้สถานศึกษาไม่มีอำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยอิสระ นอกจากนี้จากรายงานสรุปผลความคิดเห็นของผู้บริหารยังพบว่า ขาดการรับรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ ความเป็นอิสระแล้ว กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษานิติบุคคลที่มีอยู่ไม่ได้เอื้อต่อความเป็นอิสระ กฎระเบียบที่วางไว้ขาดความยืดหยุ่น ไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นอุปสรรคของการบริหารสถานศึกษานิติบุคคลอย่างชัดเจน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 1)

กระทรวงศึกษาธิการมีการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาโดยจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สถานศึกษาจัดทำแผนการใช้งบประมาณประจำปีเพื่อเสนอต่อต้นสังกัดแสดงรายละเอียดการใช้งบประมาณให้เกิดความโปร่งใสและเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดภายใต้ระเบียบอีกทั้งยังต้องรายงานการใช้งบประมาณของสถานศึกษาให้หน่วยงานที่รับผิดชอบพิจารณา การใช้งบประมาณรายจ่ายตามระเบียบส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจจะต้องใช้จ่ายตามรายการประมาณรายจ่ายสำหรับส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจที่ระบุในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมหรือที่ได้รับการจัดสรร จากงบประมาณรายจ่ายงบกลาง รวมถึงที่ระบุในแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายผลผลิตหรือโครงการ ตามที่กำหนดไว้ในแผนงานและหรือแผนงานในเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 58) การจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การโอนเงินจัดสรร การเปลี่ยนแปลงเงินจัดสรร การรายงานการโอนเงินจัดสรร และการรายงานการเปลี่ยนแปลงเงินจัดสรรให้ดำเนินการตามวิธีการและรายละเอียดที่กำหนดไว้ในแต่ละประเภทรายจ่ายตามระเบียบนี้ โดยให้ทำตามแบบที่สำนักงบประมาณกำหนด การให้ความเห็นชอบ อนุมัติ อนุญาต หรือการรายงานแล้วแต่กรณี ในการจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การปรับแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การโอนงบประมาณรายจ่าย การอนุมัติเงินจัดสรร การโอนเงินจัดสรร การเปลี่ยนแปลงเงินจัดสรรและการรายงานผลหรือกิจการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการงบประมาณ ให้จัดทำและรับส่งข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ ที่สำนักงบประมาณกำหนดการจัดทำและรับส่งข้อมูลตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าวันที่ได้จัดส่งเอกสารอย่างถูกต้องครบถ้วนแล้ว เป็นวันที่ได้รับความเห็นชอบ ได้รับอนุมัติ ได้รับอนุญาต ได้รายงานผล (ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ, 2562, หน้า 4)

การบริหารงบประมาณเป็นสิ่งที่สำคัญต่อกระบวนการจัดการศึกษาในองค์กรเพื่อนำไปใช้พัฒนาในส่วนต่าง ๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงหลักการใช้งบประมาณให้ประหยัดที่สุด

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรม ในประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารทางการศึกษาของกลุ่มบุคคลในการวางแผนการจัดการองค์การให้เป็นระบบและพัฒนากิจการงานความร่วมมือเพื่อให้การดำเนินงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ทั้งยัง เพื่อให้ นักเรียนมีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ จิตใจ สังคม มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดีและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

1.2 แนวคิดทฤษฎีและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรให้เกิดคุณค่ามากที่สุด โดยเริ่มจากการวางแผนในการดำเนิน การดำเนินงาน การตรวจสอบความถูกต้อง การปรับปรุงแก้ไข ซึ่งในการบริหารสถานศึกษานี้ยังต้องบริหารทั้งภาระงาน บุคคล และองค์กร ภายใต้พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อปฏิบัติรวมถึงกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่สมบูรณ์

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

2.1 ความหมายของการบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณ ได้สรุปว่า ความหมายของการบริหารงบประมาณ คือการจัดการทรัพยากรด้านงบประมาณนั้นให้มีระบบระเบียบขั้นตอนตามแผนงบประมาณโดยมุ่งเน้นถึงความคุ้มค่า ประหยัด มีประสิทธิภาพมากที่สุด ภายใต้ข้อปฏิบัติตามระเบียบของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คำนี้ถึงประโยชน์ของการนำไปใช้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ ตลอดจนการติดตามรายงานประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ คือกระบวนการการดำเนินงานบริหารงบประมาณโดยมีขั้นตอนในการบริหารงบประมาณเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นไปตามระเบียบและวิธีการทางกฎหมายและข้อบังคับจึงจำเป็นต้องกำหนดการวางแผนการใช้งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง การบริหารด้านการเงินและสินทรัพย์ การประเมินติดตามและการตรวจสอบ เพื่อให้งบประมาณจากแผ่นดินนำไปพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ

2.3 ระเบียบที่ว่าด้วยการบริหารงบประมาณ

ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ เพื่อให้หน่วยรับงบประมาณใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2562 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 36 และมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณจึงวางระเบียบไว้

3. หลักการและแนวคิดการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา

สำนักงบประมาณได้ดำเนินการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้ยึดหลักความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีอิสระในการจัดการทรัพยากรได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น นอกจากนี้เมื่อพิจารณาระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ

โดยยึดหลักความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและ มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

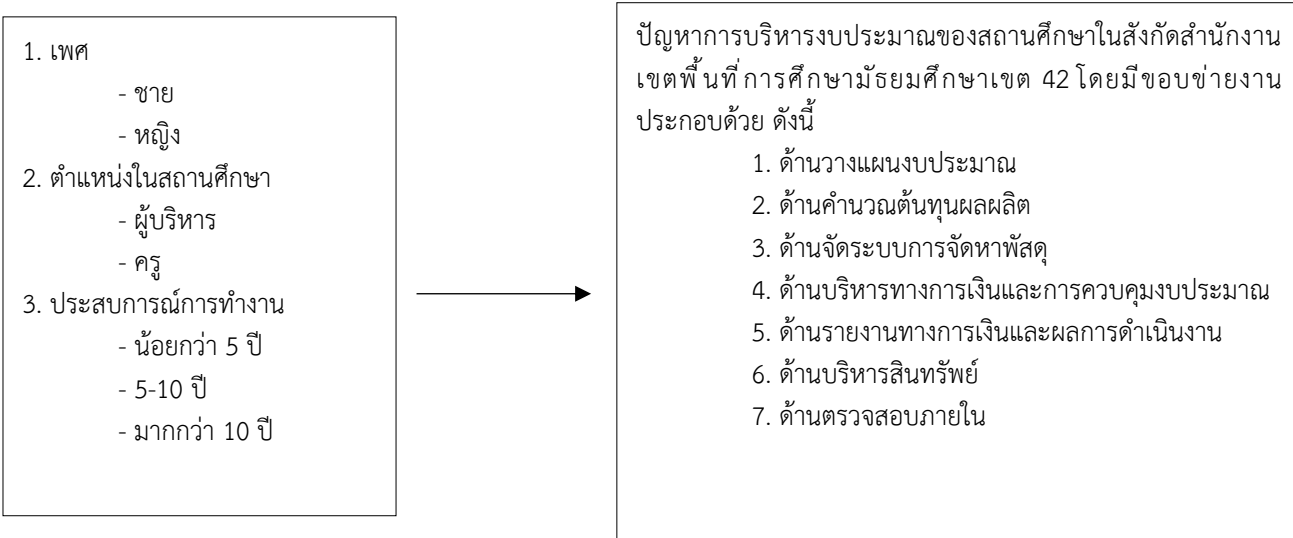
3.1 ด้านการวางแผนงบประมาณ

3.2 ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต

- 3.3 ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ
- 3.4 ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
- 3.5 ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
- 3.6 ด้านการบริหารสินทรัพย์
- 3.7 ด้านการตรวจสอบภายใน

อีกทั้งยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณแก่สถานศึกษาและมุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จาก 58 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร 58 คน และครู 2,411 คน รวมทั้งสิ้น 2,469 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie&Morgan) โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนจำแนกได้ ผู้บริหาร จำนวน 8 คน และครู จำนวน 327 คน รวมได้กลุ่มตัวอย่าง 335 คน ใช้วิธีการเลือกสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตัวแปรที่ศึกษา คือตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้การศึกษามี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครู เป็นแบบตรวจสอบรายการประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งในสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวางแผนงบประมาณ 2) ด้านคำนวณต้นทุนผลผลิต 3) ด้านจัดระบบการจัดหาพัสดุ 4) ด้านบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) ด้านรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) ด้านบริหารสินทรัพย์ 7) ด้านตรวจสอบภายใน

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้ออนุมัติการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์เพื่อขออนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 เก็บข้อมูลในสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยพบผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้เก็บแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู ในระหว่างวันที่ 15 – 31 มีนาคม 2564 เก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองและขนส่งทางไปรษณีย์ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ครบทั้ง 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติและสูตรประกอบการคำนวณ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือศึกษา
 - 1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม
 - 1.2 หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 2.1 ค่าแจกแจงความถี่
 - 2.2 ค่าร้อยละ
 - 2.3 ค่าเฉลี่ย
 - 2.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จำแนกตามเพศ และตำแหน่งในสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Simple Test
 - 3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และเมื่อพบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีกลุ่มตัวอย่าง 335 คน จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 131 คน เพศหญิง จำนวน 204 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 8 คน และครู จำนวน 327 คน มีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับปัญหาสูงที่สุดคือ ด้านรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านวางแผนงบประมาณ และด้านที่มีระดับปัญหาต่ำที่สุด คือ ด้านจัดระบบการจัดหาพัสดุ เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า

1. ด้านรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน พบว่าโดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการตรวจสอบการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการทำรายงานทางการเงินและรายงานผลการดำเนินงานข้อมูลทางการเงินให้สาธารณะชนรับทราบ รองลงมาคือการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการทำรายงานทางการเงินและรายงานผลการดำเนินงานข้อมูลทางการเงินให้สาธารณะชนรับทราบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุงการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการทำรายงานทางการเงินและรายงานผลการดำเนินงานข้อมูลทางการเงินให้สาธารณะชนรับทราบ

2. ด้านบริหารสินทรัพย์ พบว่า โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำรายการทรัพย์สินเพื่อเป็นสารสนเทศ การหารายได้ของสถานศึกษาและแผนการบริหารสินทรัพย์ รองลงมา คือ การจัดทำแผนล่วงหน้าตามแนวปฏิบัติในการบริหารสินทรัพย์ การวางแผนแต่งตั้งบุคลากร ครูและเจ้าหน้าที่เป็น

คณะกรรมการทำงานดูแลสินทรัพย์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุงการทำรายการทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ การหารายได้ของสถานศึกษาและแผนการบริหารสินทรัพย์

3. ด้านการวางแผนงบประมาณ พบว่า โดยรวมมีปัญหอยู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับปรุงการจัดทำแผนกรอบรายจ่ายงบประมาณของสถานศึกษาล่วงหน้าจากความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รองลงมา คือ การวางแผนจัดทำแผนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และแผนคำขอตั้งงบประมาณโดยร่วมกับบุคลากรทางการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุงการกำหนดวงเงินค่าใช้จ่ายกิจกรรมหลักกิจกรรมสนับสนุนและจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา

4. ด้านตรวจสอบภายใน พบว่า โดยรวมมีปัญหอยู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดขอบเขตภาระงานที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา รองลงมา คือ การปรับปรุงรายงานปฏิบัติการทางการเงิน พัสดุ และการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนการจัดทำรายงานประจำปีการกำหนดขอบเขตภาระงานที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

5. ด้านคำนวณต้นทุนผลผลิต พบว่า โดยรวมมีปัญหอยู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับปรุงแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินและการคำนวณใช้งบประมาณของสถานศึกษาที่เน้นผลผลิตและต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิต รองลงมา คือ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินและการคำนวณใช้งบประมาณของสถานศึกษาที่เน้นผลผลิตและต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิต ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุงแผนอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงาน/โครงการที่กำหนดไว้และการขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

6. ด้านบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ พบว่า โดยรวมมีปัญหอยู้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำแผนงบประมาณภายในวงเงินของแผนงาน การการควบคุมงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้รองลงมา คือ การปรับปรุงการอนุมัติให้มีผู้เบิกเงินจากคลัง/กรมบัญชีกลางโดยตรงโดยจัดทำและตรวจสอบเอกสารหลักฐานขอเบิกให้ถูกต้อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตรวจสอบรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การสำรวจความต้องการของผู้เรียน การนำเงินส่งคลังตามระเบียบที่ต้องปฏิบัติของกระทรวงการคลังกำหนด

7. ด้านจัดระบบการจัดหาพัสดุ พบว่า โดยรวมมีปัญหอยู้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตรวจสอบรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณ รองลงมา คือ การวางแผนการจัดหาพัสดุและการวางแผนรายละเอียดพัสดุที่ต้องการและปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง ควบคุมดูแลบำรุงรักษาพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและการวางแผนจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 โดยจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งในสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตามองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ ด้านวางแผนงบประมาณ ด้านคำนวณต้นทุนผลผลิต ด้านจัดระบบการจัดหาพัสดุ ด้านบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ด้านบริหารสินทรัพย์ และ ด้านตรวจสอบภายใน พบว่า

1. ผู้บริหารและครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งในสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สามารถนำผลของการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดย พบว่า ปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารสถานศึกษาและครูมุ่งเน้นและขับเคลื่อนในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่า และบุคลากรบางส่วนอาจมีประสบการณ์และความเข้าใจในการบริหารงบประมาณน้อย ด้านรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การทำรายงานทางการเงินและรายงานผลการดำเนินงานข้อมูลทางการเงินให้สาธารณะชนรับทราบไม่เป็นไปตามที่กำหนด อาจเกิดความล่าช้า แต่สามารถดำเนินการรายงานได้ ด้านบริหารสินทรัพย์ อาจไม่มีการตรวจสอบที่สม่ำเสมอในการจัดทำรายการทรัพย์สินการสารสนเทศ การหารายได้ของสถานศึกษาและแผนการบริหารสินทรัพย์ด้านการวางแผนงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูไม่เป็นไปตามเวลาการจัดทำแผนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และแผนคำขอตั้งงบประมาณโดยร่วมกับบุคลากรทางการศึกษา อาจเกิดความล่าช้าและไม่ตรงตามปฏิทินที่กำหนด ด้านตรวจสอบภายใน การจัดทำรูปแบบและกำหนดขอบเขตภาระงานในสถานศึกษาที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อชี้แจงต่อที่ประชุม ด้านคำนวณต้นทุนผลผลิต ไม่มีการกำหนดรูปแบบการคำนวณต้นทุนราคาที่ใช้ชัดเจนไม่เป็นไปตามรูปแบบของการจัดซื้อจัดจ้างที่กำหนด ด้านบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การจัดทำแผนทางการเงินไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด การขอเบิกงบประมาณเกิดความผิดพลาดทำให้ล่าช้าในการปฏิบัติงาน ด้านจัดระบบการจัดหาพัสดุ มีการตรวจสอบรูปแบบและลักษณะของการจัดหาพัสดุน้อย และปฏิบัติต่อการจัดพัสดุของส่วนราชการไม่เป็นไปตามที่ระยะเวลากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ นิลเอก (2554) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก

1. ด้านวางแผนงบประมาณ พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ปัญหาในการจัดทำและปรับปรุงแผนกรอบรายจ่ายงบประมาณของสถานศึกษาที่ไม่เป็นไปตามระยะเวลากำหนดอาจไม่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อให้เกิดปัญหาการวางแผนงบประมาณของสถานศึกษาได้ ทั้งนี้เพราะ การจัดทำแผนการใช้งบประมาณล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ยังไม่เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระพงษ์ ก้านกั้ง (2559) พบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณ แผนงาน/โครงการ และการจัดทำแผนการใช้งบประมาณ ปฏิทินปฏิบัติงาน และการประเมินแผนกลยุทธ์ ส่วนด้านวางแผนงบประมาณมีปัญหาอยู่ในระดับมาก

2. ด้านคำนวณต้นทุนผลผลิต พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ปัญหาไม่มีแผนการหรือคู่มือสารสนเทศการใช้จ่ายเงินและการคำนวณการใช้งบประมาณของสถานศึกษาที่เน้นผลผลิตและต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิต ทั้งนี้เพราะผู้เสนอโครงการอาจไม่ได้ตรวจสอบความคุ้มค่าของต้นทุนและผลผลิตที่สถานศึกษาต้องดำเนินการต่อไปดังนั้นก่อให้เกิดปัญหาในการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐิรกานต์ กองคำ (2555) พบว่า การดำเนินการบริหารงบประมาณสถานศึกษาในเครือข่ายสายเหนือสัมพันธ์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ด้านคำนวณต้นทุนผลผลิต มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ด้านจัดระบบการจัดหาพัสดุ พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่งานพัสดุ อาจไม่รอบคอบในการตรวจสอบรูปแบบรายการพัสดุเพื่อจัดซื้อจัดจ้างโดยละเอียด ทั้งนี้เพราะมีปัญหาการวางตำแหน่งบุคคลที่ปฏิบัติงานพัสดุ และความรอบคอบในการจัดหาพัสดุของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิศรุต อุดมลาภ (2557) พบว่า สภาพการบริหารงานพัสดุในโรงเรียนมีผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาด้านจัดระบบการจัดหาพัสดุ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการจัดทำแผนงบประมาณภายในวงเงินของแผนงาน การควบคุมงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะปัญหาในการบริหารทางการเงินต้องโปร่งใสและมีระยะเวลาที่ชัดเจน มีการการควบคุมงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพจน์ นันทะเทศ (2559) พบว่า สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารจัดการทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ตามความคิดของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ปัญหาในการรายงานทางการเงินนั้นผู้รับผิดชอบการทำรายงานทางการเงินและรายงานผลการดำเนินงานข้อมูลทางการเงินให้หน่วยงานต้นสังกัดไม่สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดเกิดความล่าช้า ทั้งนี้เพราะข้อมูลรายงานทางการเงินและการดำเนินการให้สาธารณะชนรับทราบนั้นอาจไม่ครบถ้วนด้วยประสิทธิภาพการทำงานของผู้รับผิดชอบที่ขาดความรู้ อีกทั้งผู้บริหารอาจจะขาดตรวจสอบหรือติดต่ออย่างต่อเนื่องจึงทำให้เกิดปัญหาในการรายงานทางการเงินและการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คมสัน ภูเดร์ดาเก็ง (2554) พบว่า ปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาปัญหาการบริหารงานงบประมาณ ด้านรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก

6. ด้านบริหารสินทรัพย์ พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ตามความคิดของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ และจัดซื้อจัดจ้าง และการควบคุมบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ ทั้งนี้เพราะผู้ที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่คือครูผู้รับผิดชอบ อีกทั้งอาจไม่มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้เนื่องมาจากงานบริหารทรัพย์สินมีกฎหมายและระเบียบที่ชัดเจนอาจมอบได้ว่าทำให้ผู้ที่ได้รับมอบส่วนใหญ่ในด้านนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาในบางครั้งในด้านการบริหารสินทรัพย์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณัฐ นิชาภาณุ (2560) พบว่า ปัญหาการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปัญหาด้านบริหารสินทรัพย์ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก

7. ด้านตรวจสอบภายใน พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ตามความคิดของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ปัญหาอีกอย่างคือการปรับปรุงรายงานปฏิบัติการทางการเงิน พัสดุ และการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้นผู้ปฏิบัติงานยังรับผิดชอบยังประสบปัญหาการดำเนินงานในการตรวจสอบภายใน ทั้งนี้เพราะงานตรวจสอบภายในนั้นเป็นงานที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ใช่แค่บุคลากรภายในโรงเรียนแต่ยังต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้มักก่อให้เกิดปัญหาด้วยช่วงเวลาหรือระยะเวลาการติดต่อ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัทรินทร์ ยืนนาน (2560) พบว่า แนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการตรวจสอบภายใน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งในสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า

1. ผู้บริหารและครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันด้วยอาจเป็นเพราะสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ อีกทั้งอาจเป็นสถานภาพเพศที่กำลังดำเนินชีวิต ซึ่งคาดได้ว่ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณมากกว่าเพศชาย จึงส่งผลเพศชายมีความคิดเห็นปัญหาการบริหารงบประมาณมากกว่าทำให้มุมมองในปัญหาการบริหารงบประมาณจึงแตกต่างกันออกไป อาจด้วยเพศหญิงส่วนใหญ่ได้รับปฏิบัติหน้าที่ในด้านการบริหารงบประมาณมากกว่าเพศชายส่งผลให้ผลความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Melvin L. DeFleur (อ้างถึงใน อังสุรีย์ พันธแก้ว, 2563, หน้า 120 - 126) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันทั้งอายุ เพศ ความเชื่อ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ ธนากุลจิรวัฒน์ (2560) พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา จำแนกตามเพศนั้นมีความแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งในสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่สายงานที่แตกต่างกันนั้นโดยภาระงานมีลักษณะที่แตกต่างกันอาจส่งผลให้ความคิดเห็นทั้งผู้บริหารและครูนั้นเกิดความแตกต่างกันในมุมมองการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ผู้บริหารอาจมองในมุมการปฏิบัติงานสำเร็จในภาพกว้างแต่ในความเห็นของครูนั้นอาจมองลักษณะในการลงมือปฏิบัติงานโดยตรงประสบปัญหาและแก้ปัญหาด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามในการทำงานของครูมีภาระงานหลักที่ส่งผลให้ภาระงานพิเศษในการบริหารงบประมาณ ไม่ได้พัฒนาตนเองเฉพาะด้านอย่างครบถ้วนจึงให้เกิดปัญหาในการดำเนินการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา ดังนั้นมุมมองปัญหานี้ส่งผลให้ปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

นันทนา สมิงไพร (2558) พบว่า เมื่อเปรียบเทียบผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นว่าการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในสถานศึกษาในภาพรวมสามารถดำเนินการได้มีความแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะประสบการณ์การทำงานนั้นส่งผลให้การบริหารงานงบประมาณและการดำเนินงานนั้นเกิดปัญหาที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยนั้นจะเห็นมุมมองการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษามากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่าในทุก ๆ ด้าน อีกทั้งยังอาจไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยตรงจึงทำให้เกิดความเข้าใจน้อยกว่าบุคคลที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงบประมาณ นอกจากนั้นครูในสถานศึกษายังต้องปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายจากผู้บริหารทำให้ประสบการณ์ที่น้อยส่งผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติงานงบประมาณของสถานศึกษา อีกทั้งประสบการณ์การทำงานยังไม่เพียงพอต่ออย่างเต็มตัวแต่ต้องขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล ในการทำงานงบประมาณ การปฏิบัติหน้าที่กับผู้อื่นภายในโรงเรียนนั้นย่อมเกิดปัญหาที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่อย่างไรก็ตามปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานทางงบประมาณนั้นส่วนใหญ่มักพบเจอในทุกโรงเรียนแต่ต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาให้ตรงประเด็นทั้งนี้การกระจายภาระกิจงานนั้นก็ต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่บรรลุให้สำเร็จของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามครูในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่านั้นอาจมองมุมมองของปัญหาน้อยกว่าอาจเพราะเคยพบเจอหรือประสบปัญหาการบริหารงบประมาณมาก่อนแล้วจึงเห็นความสำคัญของปัญหาน้อย ดังนั้นความแตกต่างของประสบการณ์การทำงานจึงส่งผลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุบล มีแสง (2556) พบว่า โรงเรียนมีการบริหารงานงบประมาณ แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 เพิ่มเติมดังนี้

1.1 ด้านวางแผนงบประมาณ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวงเงินค่าใช้จ่ายกิจกรรมหลักกิจกรรมสนับสนุน และจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา การวางแผนกรอบรายจ่ายงบประมาณของสถานศึกษาล่วงหน้าจากความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และปรับปรุงการวางแผนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และแผนคำขอตั้งงบประมาณโดยร่วมกับบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา

1.2 ด้านคำนวณต้นทุนผลผลิต ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนและตรวจสอบแผนการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงาน/โครงการที่กำหนดไว้ การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณและการคำนวณใช้งบประมาณของสถานศึกษาที่เน้นผลผลิตและต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิตเหมาะสมกับกิจกรรมที่สนับสนุนการศึกษา

1.3 ด้านจัดระบบการจัดหาพัสดุ ผู้บริหารและครูร่วมกันตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง ควบคุมดูแลบำรุงรักษาพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและการวางแผนจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป การวางแผนและการปรับปรุงแผนการจัดหาพัสดุและการวางแผนรายละเอียดพัสดุที่ต้องการและปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการให้ และการจัดทำรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณ ให้ถูกต้องและเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 ด้านบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ผู้บริหารและครูร่วมกัน การตรวจสอบแผนงบประมาณ และการปรับปรุงแผนงบประมาณภายในวงเงินขอแผนงาน การการควบคุมงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงินการสำรวจความต้องการของผู้เรียน การนำเงินส่งคลังตามระเบียบที่ต้องปฏิบัติของกระทรวงการคลังกำหนดให้เป็นไปตามระยะเวลาดำเนินการตามระเบียบที่กำหนด

1.5 ด้านรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนและปรับปรุงการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการทำรายงานทางการเงินและรายงานผลการดำเนินงานข้อมูลทางการเงินให้สาธารณะชนรับทราบ และการนำเงินรายได้สถานศึกษาไปจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและการจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนการเงิน ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ถูกต้องครบถ้วนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอให้สาธารณะชนทราบ

1.6 ด้านบริหารสินทรัพย์ ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับปรุงการทำรายการทรัพย์สินเพื่อเป็นสารสนเทศ การหารายได้ของสถานศึกษาและแผนการบริหารสินทรัพย์ ร่วมกันวางแผนการจัดทำรายการทรัพย์สินเพื่อเป็นสารสนเทศ การหารายได้ของสถานศึกษาและการวางแผนบริหารสินทรัพย์ และวางแผนตามแนวปฏิบัติในการบริหารสินทรัพย์ การวางแผนแต่งตั้งบุคลากร ครูและเจ้าหน้าที่เป็นคณะกรรมการทำงานดูแลสินทรัพย์ ต้องแสดงถึงสินทรัพย์ของสถานศึกษาถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด

1.7 ด้านตรวจสอบภายใน ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการจัดทำรายงานประจำปี การกำหนดขอบเขตภาระงานที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาการทำรายงานปฏิบัติการทางการเงิน พัสดุ และการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอีกทั้ง ปรับปรุงการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ การตรวจสอบภายในของสถานศึกษาตนเอง และรวบรวมหลักฐานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เห็นถึงความสำเร็จของสถานศึกษาต่อต้านสังกัด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรศึกษารูปแบบการจัดทำแผนรายจ่ายงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์

2.2 ควรศึกษาแนวทางการจัดทำแผนรายจ่ายงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนรายจ่ายงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียน สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช

2556. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

คมสัน ภูเดชาเรือง. (2554). ปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

จิรกานต์ กองคำ. (2555). การดำเนินการบริหารงบประมาณสถานศึกษาในเครือข่ายสายเหนือสัมพันธ์เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นันทนา สมิงไพร. (2558). การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า, 2(1), 41 - 47.

พัชรินทร์ ยืนนาน. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานงบประมาณ. (2557). ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ 2557 (ฉบับที่ 6). สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2564 จาก <https://www.bb.go.th/topic.php?gid=227&mid=267>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42. (2563). รายงานการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ 2563. นครสวรรค์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42.

- สุพจน์ นันทะเทศ. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2556). การบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรุณ นิชานาญ. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วิศรุต อุดมลาภ. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีระพงษ์ ก้านกิ่ง. (2559). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อารีลักษณ์ พงษ์โสภา. (2554). กระบวนการงบประมาณที่มีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลของการบริหารงานงบประมาณกรณีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อารีย์ นิลเอก. (2554). สภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชธานี.

ปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครสวรรค์

A Study of Student Affairs Administration Problems in Schools under The Local Administrative Organization in Nakhon Sawan

เปรมวิทย์ ทองเชื้อ¹, ทินกร ชอัมพงษ์², ปพนสรค์ โพธิพิทักษ์³
Pramwit Thongchuea¹, Thinnakorn Cha-umpong², Paponsan Potipituk³
Corresponding Author E-mail: Premwit@nsru.ac.th

Received: 2021-07-18; Revised: 2021-08-24; Accepted: 2021-08-27

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ในตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้บริหารและครู โดยการเปิดตารางเครชี และมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่าง 260 คน โดยใช้การเลือกสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเที่ยง 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครสวรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาสูงที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา และระดับที่มีปัญหาลดที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัยคุณธรรม จริยธรรม 2) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามเพศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

คำสำคัญ: ปัญหาการบริหารกิจการนักเรียน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, สถานศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Student in Master of Education degree (Educational Administration), Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

This research aimed to study and compare student affairs administration problems of schools under the local administrative organization in Nakhon Sawan. The samples in the study consisted of 260 people. The samples were selected by using simple random sampling. The research instruments included 5 level rating scale questionnaires with a reliability of 0.94. The data were analyzed in term of percentage, mean, standard deviation, t-test and One - way ANOVA. The findings were as follow;

1) The problems in student affairs administration of schools under the local administrative organization in Nakhon Sawan in overall was at moderate. The most problematic aspect was the evaluation of student affairs performance, followed by the promotion of democracy in schools, and the lowest problematic level was promotion and development students' discipline, morality and ethics. 2) The comparing results of administrators and teacher satisfaction, classified by genders, ages, and experience, were significantly different at .05 level. When Post-Hoc test overall the administrators and teachers with less than 5 years working experience with 5 - 10 years, less than 5 years working experience with 10 years up and 5 - 10 years working experience with 10 years up were statistically significant level of .05.

Keywords: student affairs administration, The Local Administrative Organization in, Academy

บทนำ

สภาพสังคมปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน ที่เรียกว่า การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ผลจากการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดปัญหาทางสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมที่เข้ามาสู่ สังคมไทยเป็นอย่างมาก ผลกระทบต่อเด็กเยาวชน โดยเฉพาะเรื่องพฤติกรรมหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความปลอดภัยในชีวิต ปัญหายาเสพติดซึ่งเป็นภัยรอบข้างสำหรับเด็กและเยาวชน จึงจำเป็นต้องมีผู้ชี้แนะให้คำแนะนำ ให้ความรักความไว้วางใจ และความเข้าใจแก่เด็กทุกคนเพื่อหวังให้เยาวชนเติบโตอย่างมีคุณภาพเป็นคนดีมีพฤติกรรมที่ดีอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและปลอดภัย ตลอดจนการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่มีความเติบโตอย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปวัฒนธรรมและค่านิยมที่เปลี่ยนไป สถาบันครอบครัวเริ่มมีบทบาทในการควบคุมดูแลพฤติกรรมของผู้เรียนน้อยลง ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตของนักเรียน อันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมในอนาคต การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการช่วย พัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพ มีคุณธรรมและสามารถปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตามเจตนาของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ดูแลและจัดทำบริการ สาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับดังกล่าวได้กำหนดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและ พัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านร่างกายจิตใจ วินัย และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร, 2560, หน้า 75)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อเป็น การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่จัดการศึกษาทั้งการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงแก่ ประชาชนในเขตพื้นที่หรือตามอำนาจหน้าที่ของตน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติบัญญัติว่าสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน และสถานศึกษาที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่นการบริหารและการ ดำเนินการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความ พร้อม ความเหมาะสม และความต้องการในท้องถิ่น ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษา โดยให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้ตามความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นโดยให้ยึดหยัดหรือ ระเบียบเดียวกันที่ให้การจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษาและระเบียบการจัด การศึกษาตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ มีจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 6)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ เรียนรู้ทุกช่วงวัยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และร่วมมือกับรัฐในการจัดการศึกษาทุกระดับโดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลและต้องปลูกฝังระเบียบวินัยตลอดจน คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีให้กับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามที่มาตรฐานการศึกษา แห่งชาติกำหนด และยังซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาท้องถิ่น ของกองส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ให้นักเรียนเป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม และ มีค่านิยมอันพึงประสงค์และส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ยกระดับการศึกษาและ การเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ การสร้างเสริมให้คน มีสุขภาพที่ดี และการสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2561, หน้า 3)

สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหนึ่งที่สำคัญในการดำเนินการตามนโยบายการพัฒนา การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับนักเรียน ทั้งการสนับสนุนการ

เรียนการสอนในชั้นเรียน การดูแลในเรื่องของระเบียบวินัยความประพฤติ และการส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งยังเป็นการให้ครูผู้สอนมีโอกาสรู้จักนักเรียนมากขึ้น จนสามารถให้การช่วยเหลือหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขตามวิถีไทยตาม เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2562) กล่าวถึงความสำคัญของงานกิจการ นักเรียนไว้ว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นอีกหนึ่งภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษา ที่มีบทบาทหน้าที่จัดระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนที่ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจ เข้าถึงการพัฒนาเด็กนักเรียน โดยผ่านกระบวนการวางแผนและการบริหารจัดการเพื่อสร้าง คุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนอกจากนี้ต้องพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ภาควิชาในความเป็นไทยและเกิดการเรียนรู้ระบบประชาธิปไตยผ่านกระบวนการต่าง ๆ ในสถานศึกษา เทิดทูนจงรักภักดีต่อสถาบันชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงและสามารถดำเนินชีวิตอย่างผู้มีภูมิรู้และมีคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 36)

งานบริหารกิจการนักเรียนเป็นงานที่มีความสำคัญในการดำเนินการของสถานศึกษา เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบัน นักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษา นักเรียนที่เรียนในระดับนี้ เป็นเด็กที่มีอยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญยิ่งเป็นวัยที่เปลี่ยนแปลงและอ่อนไหวต่อสภาวะสังคมได้ง่าย นักเรียนประพฤติตนไม่เหมาะสมกับสภาพและวัยเป็นจำนวนมาก ลักษณะความประพฤติที่ไม่เหมาะสมได้แก่หนีเที่ยวไม่เข้าเรียน ดื่มสุรา เที่ยวเตร่ใน สถานที่ที่ไม่เหมาะสม แต่งกายไม่เรียบร้อย ทะเลาะวิวาทตีดาเสพติด ฐั่วสาว แสดงกิริยาก้าวร้าว พกพาอาวุธ งานกิจการ นักเรียนจึงเป็นงานที่มีความสำคัญในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง การบริหาร กิจการนักเรียนจึงต้องพัฒนาปรับการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และมีหน้าที่ ื่ออำนวยความสะดวกให้นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการดำเนินชีวิตภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นงานที่มีส่วนส่งเสริมความเป็นอยู่ของ นักเรียน การปรับพฤติกรรมของนักเรียนให้มีความประพฤติดี การส่งเสริมระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ให้เป็นพลเมือง ที่ดีของประเทศ เป็นงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูต้องให้ความสำคัญและดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ เพราะสภาพ ปัจจุบันของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจึงต้องต้องมีภาระหน้าที่ในการดูแลพฤติกรรมของผู้เรียนทั้ง การป้องกัน การแก้ไข การส่งเสริมและการพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาการของผู้เรียนมากขึ้น มุ่งที่จะพัฒนานักเรียนให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข กิจกรรมเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ช่วยแก้ปัญหาการปกครอง ช่วยให้นักเรียนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทำให้นักเรียนได้มีโอกาส ทำงานตามที่ตนถนัดและสนใจ (อาทิตยา เวชภรณ์, 2559, หน้า 3)

จากปัญหาที่กล่าวมานั้นการที่จะแก้ปัญหาคำเนินงานงบประมาณของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องซึ่งจะต้องศึกษา ข้อมูลผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหาร และครู ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวยังไม่มีการศึกษาอย่างชัดเจนผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาปัญหาต่าง ๆ ของการบริหารกิจการนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารกิจการนักเรียนให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งเป็นแนวทางในการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ ละเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารงานกิจการ นักเรียนในสถานศึกษาเพื่อให้ประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด นครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ตามลำดับต่อไปนี้

1. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1 ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2552, หน้า 3) กล่าวว่า ความหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นว่า การปกครองรูปแบบหนึ่งในระดับท้องถิ่นโดยรัฐกระจายอำนาจและหน้าที่ให้ท้องถิ่นบางประการให้ท้องถิ่นรับผิดชอบและอีกมิติหนึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผลผลิตมาจากการปกครองมาแต่โบราณที่ชุมชนมีการปกครองตนเองอยู่แล้ว ได้รับการยอมรับเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมายอิสระในการปกครองตนเองแต่ไม่ได้หมายความว่า องค์กรดังกล่าวเป็นรัฐใหม่แต่อย่างใด เนื่องจากยังมีหน่วยการปกครองส่วนกลางเป็นผู้คอยกำกับดูแลเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการด้วยความเรียบร้อย เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่นโดยประชาชนเป็นผู้เลือกตัวแทนเข้าไปทำหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีอำนาจการกำหนดนโยบาย งบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจให้ประชาชนปกครองตนเอง และมีสิทธิในการอำนาจในการบริหารท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีอำนาจการกำหนดนโยบาย งบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของตนเองเพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ โดยผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน โดยการบริหารต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ใช้ในท้องถิ่นและไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดของกฎหมายบ้านเมือง

2. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักเรียน

2.1 ความหมายของการบริหารงานกิจการนักเรียน

โณมฉาย กาศโอสถ (2554, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง การกระทำทุกอย่างในสถานศึกษาเพื่อช่วยพัฒนานักเรียนได้บรรลุ มุ่งหมายที่สถานศึกษาต้องการ เช่น งานพัฒนานักเรียนด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นการช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิตที่สมบูรณ์ให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาออกไปเป็นพลเมืองดีมีคุณค่าต่อสังคมส่วนรวมและประเทศชาติ

วิภาวรรณ โชติสวัสดิ์ (2555, หน้า 37) กล่าวว่า การบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรงนอกเหนือจากการเรียนการสอนของนักเรียนทุกคนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีพฤติกรรมที่ดีงาม ระเบียบวินัยในตนเอง อันจะส่งผลให้นักเรียนก้าวหน้าและ ประสบความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาออกไป

สรุปได้ว่า การบริหารกิจการนักเรียนจึง หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน เพื่อพัฒนาพัฒนานักเรียนด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นการช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิตที่สมบูรณ์ให้กับนักเรียน ทั้งเป็นการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนการส่งเสริมระเบียบวินัยและความประพฤติของนักเรียน และให้นักเรียนมีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ทั้งระหว่างอยู่ในและนอกสถานศึกษา

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานกิจการนักเรียน

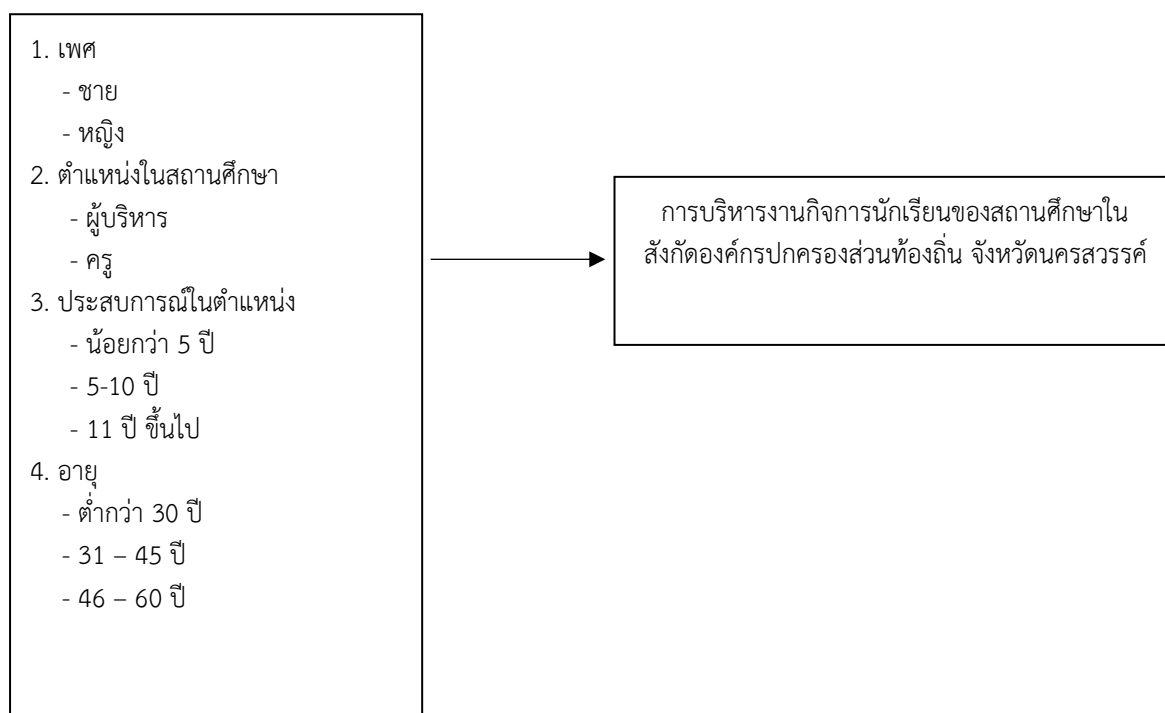
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 36) กล่าวว่า ความสำคัญของงานกิจการนักเรียนว่า งานกิจการนักเรียนตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานสถานศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 ถือว่ากิจการนักเรียนเป็นอีกหนึ่งภาระงานที่สำคัญ สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจเข้าใจและพัฒนานักเรียนโดยผ่านกระบวนการวางแผนและการบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจสังคมการเปลี่ยนแปลงทางสังคมสิ่งแวดล้อมเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนอกจากนี้ยังต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัยภาคภูมิใจในความเป็นไทยเกิดการเรียนรู้อย่างรอบรู้รอบรู้ประชาธิปไตยผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาเกิดทุนจงรักภักดีต่อสถาบันชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ จิตสาธารณะใช้ชีวิตอย่างพอเพียงปรับตัวมีเหตุผล

4. ขอบข่ายงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา

ขอบข่ายในการศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีขอบข่ายงานประกอบด้วย 6 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 6) ดังนี้

- 4.1 ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน
- 4.2 ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน
- 4.3 ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
- 4.4 ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 4.5 ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา
- 4.6 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 41 คน และครู 742 คน รวมทั้งสิ้น 783 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครชี และมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน จากสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 19 สถานศึกษา ใช้การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้การศึกษามี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงานกิจการนักเรียน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียนด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรมจริยธรรม ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาและด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้ออนุมัติการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครสวรรค์ เก็บข้อมูลในสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยพบผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้เก็บแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู ในระหว่างวันที่ 16 - 30 เมษายน 2564 เก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองและขนส่งทางไปรษณีย์ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ครบทั้ง 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติและสูตรประกอบการคำนวณ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือศึกษา
 - 1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม
 - 1.2 หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 2.1 ค่าแจกแจงความถี่ (f)
 - 2.2 ค่าร้อยละ (%)
 - 2.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
 - 2.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศและตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Simple test
 - 3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง อายุโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และเมื่อพบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครู จำนวน 260 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 31 - 45 ปี และประสบการณ์ในตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมมีปัญหาลดอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน และมีปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านผลปรากฏ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีปัญหาสูงที่สุด คือ การปรับปรุงการจัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนสูงสุด รองลงมาคือ การดำเนินการ

จัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียน และข้อที่มีปัญหาที่สุด การปรับปรุงการกำหนดกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานแผนกิจการนักเรียน

2. ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ การตรวจสอบการดำเนินการตามแผนด้านการบริหารกิจการนักเรียน รองลงมาคือ การปรับปรุงการดำเนินการตามแผนด้านการบริหารกิจการนักเรียน และข้อที่มีปัญหาต่ำสุด การวางแผนการดำเนินงานด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน

3. ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ การปรับปรุงการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาความประพฤติและระเบียบวินัย รองลงมาการตรวจสอบแผนการปฏิบัติงานการปรับปรุงการจัดกิจกรรมส่งเสริมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และข้อที่มีปัญหาต่ำสุด การวางแผนการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

4. ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ การปรับปรุงการจัดทำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รองลงมาคือ การตรวจสอบการดำเนินการเยี่ยมบ้านนักเรียน และข้อที่มีปัญหาต่ำสุด การวางแผนการดำเนินการส่งเสริมทักษะชีวิต และคุ้มครองนักเรียน

5. ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ การปรับปรุงการดำเนินการจัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา รองลงมาคือ การตรวจสอบการดำเนินการจัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาและข้อที่มีปัญหาต่ำสุด การวางแผนการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา

6. ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ การปรับปรุงการดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของงานกิจการนักเรียน รองลงมาคือ การตรวจสอบการดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของงานกิจการนักเรียน และข้อที่มีปัญหาต่ำสุด การวางแผนการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา การวางแผนการดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อระดับปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ อายุตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

1. ผู้บริหาร และครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้บริหาร และครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2. ผู้บริหาร และครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหาร และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง 6 ด้าน สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่จะมีปัญหาเรื่องการตรวจสอบ และประเมินผลในการดำเนินงานในการบริหารกิจการนักเรียน เป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์มีการกำหนดการบริหารงานกิจการนักเรียน

ไม่ค่อยชัดเจน จึงทำให้การดำเนินการในกิจการต่าง ๆ ไม่ค่อยชัดเจน รวมถึงการกำกับติดตามและการประเมินผลงาน กิจกรรมนักเรียนยังคงมีข้อบกพร่องในการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กำพล สุนทราเดชองกูร (2556) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจาก สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนมากมีปัญหาในการดำเนินการวางแผนการดำเนินงานตามกลยุทธ์หรือจุดเน้นของสำนักงานต้นสังกัด เป็นเพราะครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในเขียนแผนหรือการวางแผนการดำเนินงาน กิจกรรมนักเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด และก็ยังมีการรายงานสอนเป็นหลัก จึงเป็นผลให้เกิดปัญหาในการวางแผนงานกิจการนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ หวานผล (2560) ผลการวิจัยพบว่าด้านปัญหาการวางแผนงานกิจการนักเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนมากจะมีปัญหาเรื่องการตรวจสอบการดำเนินการตามแผนด้านการบริหารกิจการนักเรียน เป็นเพราะการดำเนินการตรวจสอบในด้านการบริหารกิจการนักเรียนเป็นงานของฝ่ายบริหาร และครูในส่วนที่เป็นเจ้าหน้าที่กลุ่มงานกิจการนักเรียน ซึ่งทำให้ครูขาดความรู้ในการตรวจสอบในเรื่องของการบริหารงานกิจการนักเรียน หรือเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานบริหารกิจการนักเรียนมีจำนวนน้อยจึงขาดการคล่องตัวในการดำเนินงานด้านการบริหารงานกิจการในด้านต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ในการบริหารงานกิจการนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาพร พลวัน (2555) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านการบริหารงานกิจการนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมโดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนมากจะมีปัญหาเรื่องการตรวจสอบการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และในส่วนต่าง ๆ ทั้งการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีระเบียบวินัย และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาความประพฤติและระเบียบวินัยการจัดกิจกรรมการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเพราะสถานศึกษาขาดการวางแผนเรื่องการส่งเสริมพัฒนาให้เรื่องของวินัยของนักเรียน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมไม่ค่อยชัดเจนจึงทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล และอาจเป็นผลมาจากภาระงานครูที่เข้ามาแบบเร่งด่วน หรือภาระครูที่มากจึงทำให้การดำเนินการตรวจสอบการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ค่อนข้างขาดประสิทธิภาพ หรือไม่ปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่บรรลุตามเป้าประสงค์เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ บุญดอก (2559) ผลการวิจัยพบว่าปัญหาด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนมากจะมีปัญหาเรื่องการปรับปรุงการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การตรวจสอบการดำเนินการเยี่ยมบ้านนักเรียน การดำเนินการส่งเสริมทักษะชีวิตและคุ้มครองนักเรียน เพราะภาระงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นงานที่มีขอบเขตของการทำงานค่อนข้างกว้างขวาง จึงทำให้ครูหรือเกิดข้อบกพร่องในการดำเนินการได้ และงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังเชื่อมโยงถึงหน่วยงานภายนอก จึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารและครูขาดการให้ความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และให้การสนับสนุนการดำเนินงาน หรือร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ขาดความรู้ความเข้าใจในดำเนินการตามระบบช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนการรื้อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความซับซ้อนและขาดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนจิรา ชูประเสริฐ (2558) ผลการวิจัยพบว่าปัญหาด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนมากจะมีปัญหาเรื่องการปรับปรุงการดำเนินการจัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา เป็นเพราะการดำเนินกิจกรรมที่ไม่ได้เน้นผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในเชิงปฏิบัติเท่าที่ควร ครูขาดการสนับสนุนปลูกฝังเกี่ยวกับประชาธิปไตยโดยสอดแทรกอย่างสม่ำเสมอในห้องเรียน และนอกห้องเรียนโดยสัมพันธ์กับวิชาที่สอน ขาดการรณรงค์ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพราะ

กระบวนการเรียนรู้ประชาธิปไตยในสถานศึกษาจะเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญของระบอบประชาธิปไตยซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับการนำไปใช้สังคมและชุมชนเป็นการเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคตเป็นการสร้างลักษณะนิสัยให้เด็กได้รู้จักระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์และกติกาของสังคม ตลอดจนรู้จักรับผิดชอบหน้าที่ของตน ทีมงาน รับผิดชอบชุมชน และสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสถานศึกษาต้องนำรูปแบบประชาธิปไตยมาใช้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กให้มีความเป็นประชาธิปไตย รู้จักปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามภาระหน้าที่ และมีวิถีชีวิตตามหลักประชาธิปไตย สามารถดำรงตนให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุช ชัยปิ่น (2561) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6. ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนมากจะมีปัญหาเรื่องการปรับปรุงการดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของงานกิจการนักเรียน เป็นเพราะครูขาดความรู้ความเข้าใจในระบบของการประเมินผลในการดำเนินงาน ครูขาดโอกาสในการประเมินการดำเนินงานต่าง ๆ หรือการประเมินผลการดำเนินงานขาดประสิทธิภาพไม่สามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุช ชัยปิ่น (2560) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า

1. ผู้บริหาร และครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูที่มีเพศต่างกันนั้นไม่มีผลกระทบต่อการบริหารงานกิจการนักเรียน เป็นเพราะผลมาจากไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงต่างต้องปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินการเช่นเดียวกันจึงทำให้การดำเนินการปฏิบัติงานแต่ละด้านประสบปัญหาไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ บุญดอก (2559) พบว่า การเปรียบเทียบศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนจำแนกตามเพศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. ผู้บริหาร และครูที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะการดำเนินงานด้านการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต่างกันออกไป ในทางผู้บริหารอาจจะมองในมุมที่ต่างกับกับปฏิบัติจึงมีแนวทางการดำเนินงานต่างกัน อีกทั้งผู้บริหารยังมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานการบริหารกิจการนักเรียนมากกว่าจึงอาจมีมุมมองที่แตกต่างจากครูออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กำพล สุนทราเดชขันธ์ (2556) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนจำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมแตกต่างกัน

3. ผู้บริหาร และครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนแตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Defleur, 1966, อ้างถึงใน อังสุรีย์ พันธุ์แก้ว, 2564, หน้า 5 - 9) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนพร พลวัน (2555) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งโดยภาพรวมแตกต่างกัน

4. ผู้บริหาร และครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนแตกต่างกัน และด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียนด้านการบริหารงานกิจการ

นักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมแตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี 30 - 45 ปี และ 46 - 60 ปี มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรี แดงแก้ว (2561) ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนจำแนกตามอายุโดยภาพรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียนผู้บริหารและครูควรมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนในเชื่อมโยงกับจุดเน้นของต้นสังกัดและดำเนินการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย รวมถึงการจัดทำแผนงานกิจการนักเรียนต่าง ๆ เพื่อการติดตามปรับปรุงและพัฒนาอย่างชัดเจน และควรพัฒนาการปรับปรุงการกำหนดกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานแผนกิจการนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน

1.2 ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียนผู้บริหารและครูควรมุ่งเน้นงานที่เกี่ยวข้องกับการเอื้ออำนวยในการดำเนินงานของการบริหารกิจการนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมการประสานงานกิจการนักเรียนกับเครือข่ายภายนอกสถานศึกษา และการส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนให้ดีขึ้น พัฒนาการวางแผนการดำเนินการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและกำหนดพันธกิจงานกิจการนักเรียน เพื่อให้การดำเนินงานของการบริหารกิจการนักเรียนมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.3 ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารและครูควรตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาความประพฤติและระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์เพื่อให้นักเรียนเกิดกระบวนการพัฒนาในด้านระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรม พัฒนาการวางแผนการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีระเบียบวินัย และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมมีจุดมุ่งหมายชัดเจน และเพื่อการดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานของการบริหารกิจการนักเรียนมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.4 ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนผู้บริหารและครูควรมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน และพัฒนาการวางแผนการจัดทำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานของด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.5 ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาผู้บริหารและครูควรส่งเสริม ปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตย กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์และกติกาตลอดจนรู้จักรับผิดชอบหน้าที่ที่ตนเชื่อมั่น ศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ตลอดจนรู้จักหน้าที่ในฐานะพลเมืองที่ดีของสังคมประเทศชาติ พัฒนาการวางแผนการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานของด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.6 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนผู้บริหารและครูควรมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการประเมินผล และประเมินอย่างถูกต้องชัดเจน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น พัฒนาการวางแผนการดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน เพื่อให้การดำเนินงานของด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน มีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งเป็นแนวทางและเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของงานกิจการนักเรียนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหาการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์

2.2 ควรศึกษาปัญหาการด้านการปรับปรุงการดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์

2.3 ควรศึกษาปัจจัยและแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่4) พ.ศ. 2562. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2564, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/057/T_0049.PDF
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2561). แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กำพล สุนทราเดชอังกร.(2556). ปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2552). มิติใหม่การปกครองท้องถิ่นวิสัยทัศน์กระจายอำนาจและการบริหารงานท้องถิ่น. (พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2564, จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>
- เจนจิรา ชูประเสริฐ. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (กลุ่มย่อยที่ 6 จังหวัดพะเยา). การศึกษาค้นคว้าศึกษา มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- โฉมฉาย กาศโอสถ. (2554). รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฐวุฒิ หวานผล. (2560). การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิทรา ฉันทไพศาล. (2560). การพัฒนาการบริหารกิจกรรมนักเรียนให้มีประสิทธิภาพตามหลักสัจจวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นรินทร์ ชัยปิ่น. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนารักษ์ พลวัน. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วรารักษ์ บุญดอก. (2559). สภาพและปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาวรรณ โชติสวัสดิ์. (2555). การบริหารงานกิจการนักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

- สุนทรี แดงแก้ว. (2561). สภาพและปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนเพื่อป้องกันปัญหายาเสพติดของโรงเรียน
ราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชัยแดนใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). บทบาทหน้าที่ของงานกิจการนักเรียน. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
_____. (2562). มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562). สืบค้นเมื่อ 20
มกราคม 2564, จาก <https://secondary.obec.go.th/newweb>.
- อาทิตยา เวชกรณ์. (2559). แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อังสุรีย์ พันธุ์แก้ว. (2564). จิตวิทยาสำหรับครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกำแพงเพชร.

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

Relationship Between Traits of Professional School Administrators and
Motivation to Work of Teachers in Sirindhorn School Under
The Secondary Educational Service Area Office 33

สุนันทา เชื้อมทอง¹, สมหญิง จันทฤทธิ์², จันทรัตน์ ภคมาศ³

Sunanta Chuamthong¹, Somying Chuntaruthai², Juntharat Pakamas³

Corresponding Author E-mail: sunantaployche@gmail.com

Received: 2021-07-27; Revised: 2021-08-26; Accepted: 2021-08-26

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพโรงเรียนสิรินธร 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสิรินธร จำนวน 193 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โรงเรียนสิรินธร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพทุกด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความสัมพันธ์

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Student in Master of Education degree, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

³ Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

Abstract

The objectives of this research were: 1) To examine traits of professional school administrators and motivation to work of the teachers in Sirindhorn school, 2) To investigate motivation to work of teachers in Sirindhorn school; 3) To explore the relationship between the traits of the professional school administrators and the motivation to work of the teachers in Sirindhorn School. This research methodology was a survey research. The population studied were: 193 teachers of Sirindhorn school by using Krejcie and Morgan's sample size determination table and simple random sampling, the research selected the study samples who were 132 teachers. The instrument used for collecting the data was a 5-point rating scale questionnaire. That has reliability equal to 0.95. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson Correlation Coefficient. The results were found;

1) The traits of professional school administrators of Sirindhorn school were performed at high level in whole and in part; 2) The motivation to work of the teachers in Sirindhorn school was positively at high level in whole and in part; 3) The traits of the professional school administrators highly correlated with the motivation to work of the teachers of Sirindhorn school at the .01 level of statistical significance. When considering each aspect, it was found that there was a significant relationship between all aspects of professional school administrators' traits and the teachers' motivation to work at the .01 level.

Keywords: Professional School Administrators' Traits, Motivation, Relationship

บทนำ

การศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการสร้างรากฐานของชาติ เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ประเทศใดที่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม ประเทศนั้นย่อมมีความได้เปรียบในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้วยเหตุนี้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน รวมถึงประเทศไทยก็ได้กำหนดไว้ว่าการศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ, 2560 - 2579) เพื่อให้การศึกษาของประเทศดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ นั้นประเทศไทยจึงมีการบริหารและจัดการศึกษา โดยการยึดหลักความมีเอกภาพด้านนโยบายและความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งเน้นให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการภายในได้อย่างคล่องตัวมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของประเทศ เพราะเป็นหน่วยงานที่ส่งผลโดยตรงกับคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนวยการและมอบหมายงานในกำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีเป้าหมายเพื่อทำให้สถานศึกษามีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ ครู ผู้เป็นบุคคลที่ช่วยในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและผู้เรียนให้เป็นไปตามทิศทางและเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการที่ครูจะเกิดความรู้สึกรักอยากทุ่มเท เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาศักยภาพตนเองได้นั้น ย่อมเกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นจึงเป็นทักษะสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร การจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกรักและจิตใจของบุคคลในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากยิ่งขึ้น (จันทร์านิ สงวนนาม, 2553, หน้า 251 - 252) ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ และด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู ซึ่งจะส่งผลต่อสถานศึกษาและผู้เรียนต่อไป

โรงเรียนสิรินธร เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 มีครูทั้งสิ้น 193 คน และมีนักเรียน จำนวน 3,225 คน โรงเรียนแห่งนี้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพตามหลักมาตรฐานสากล ได้รับการยอมรับในเรื่องของคุณภาพของผู้เรียนและได้รับความไว้วางใจจากคนในจังหวัดส่งลูกหลานมาเข้าเรียนเป็นจำนวนมากทุกปี จากการสังเกตพบว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความขยัน เอาใจใส่ กระตือรือร้นและพัฒนาตนเองจนได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย ผู้บริหารสถานศึกษาแล้วแต่เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานยาวนาน และเป็นต้นแบบของผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ นอกจากนี้พบว่า มีครูที่ต้องการย้ายเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นจำนวนมากทุกปี ผู้วิจัยจึงเกิดความรู้สึกรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สามารถทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพและเสริมสร้างหรือรักษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
 - 1.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของ สุรัตน์ ดวงชาทม (2552); พลสันต์ โพธิ์สีทอง (2548); อีระ รุญเจริญ (2546); ชมพูนุช อัครเศรณี (2547); ถวิล อรัญเวศ (2547); (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547, หน้า 4 - 5) ด้วยตนเอง ดังตาราง

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	สุรัตน์ ดวงชาทม (2552)	พลสันต์ โพธิ์สีทอง (2548)	อีระ รุญเจริญ (2547)	ชมพูนุช อัครเศรณี (2547)	ถวิล อรัญเวศ (2547)
ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓		✓	✓	✓
ด้านบุคลิกภาพ	✓		✓	✓	✓
ด้านความรู้	✓	✓	✓		
ด้านวิสัยทัศน์	✓		✓		✓
ด้านมนุษยสัมพันธ์	✓	✓			
ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด				✓	
ด้านการบริหาร	✓		✓		✓
ด้านภาวะความเป็นผู้นำ	✓				
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	✓		✓	✓	✓
ด้านความยืดหยุ่น				✓	✓
ด้านผู้นำวิชาชีพ	✓				
ด้านการกล้าตัดสินใจ	✓			✓	✓
ด้านการประสานงาน	✓				✓
ด้านความคิดสร้างสรรค์	✓				✓
ด้านประสบการณ์		✓			
ด้านความอดทน					✓

จากตาราง สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะทางด้านความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีประสบการณ์และมีพร้อมในการบริหารส่งผลทำให้เกิด

ประสิทธิผลที่ดีกับผู้เรียนและครู นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานสมบูรณจนเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

1. ด้านความรู้ หมายถึง ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีปฏิภาณไหวพริบที่ดีมีการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ความสามารถและทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อีกทั้งสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานและให้คำแนะนำวิธีการแก้ปัญหาให้กับครูได้

2. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นผู้รับฟังที่ดี รู้จักเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น มีความกระตือรือร้น มีความสามารถในการประสานและโน้มน้าวไกลเกลี่ยแก้ปัญหา และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น

3. ด้านภาวะความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารมีความเด็ดขาดกล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถปรับตัวเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการตัดสินใจ และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดีจนเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

4. ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการทำงานสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า รู้จักประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้อย่างมีศิลปะ มองการณ์ไกล คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทิศทางการศึกษาในอนาคตได้ และให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของคนในองค์กร

5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นใช้หลักครองคน ครองตน ครองงาน อย่างเป็นธรรม มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมีความเมตตา เอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 252 - 253) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการแรงขับ ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนสิ่งจูงใจนั้นเกิดจากการจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัล เมื่อบุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับ ซึ่งแรงขับที่เกิดขึ้นจะไปกระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา

พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละคนแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการกระทำด้วยความเต็มใจ พอใจและตั้งใจ เป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งกระตุ้นบุคคลให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานด้วยความเต็มใจ พอใจ ตั้งใจและกระตือรือร้น เพื่อนำไปสู่งานที่สำเร็จตามที่ได้อ้างเป้าหมายไว้

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ อ้างถึงใน สัมมา รณิธ (2553, หน้า 142), จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 223) ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำนวน 3 ด้านดังนี้

2.2.1 ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ หมายถึง ครูมีอิสระในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ ได้รับการจัดสรรงบประมาณและอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอต่องานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรมและสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง ครูรู้สึกมีความสุขสบายใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับคำชมและคำยกย่องเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ได้รับความร่วมมือและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน อีกทั้งได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2.2.3 ด้านความต้องการความก้าวหน้า หมายถึง ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ได้รับโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามทักษะและความสามารถของตนเอง ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนในการมีส่วนร่วมพัฒนาและสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา

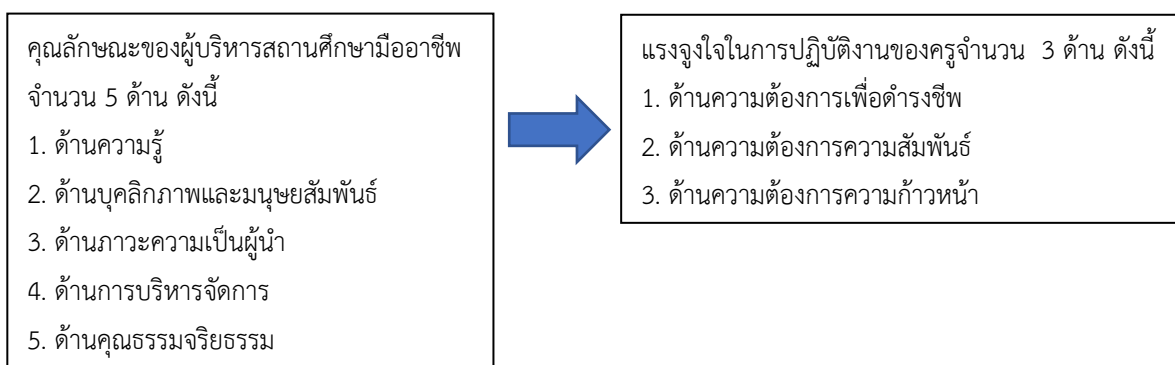
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559, หน้า 51) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ชีวสารณ กิ่งแก้ว (2561, หน้า 104) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ

บรรณสรณ์ นรติ (2563, หน้า 306) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดงก้าเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 193 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีจำนวน 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพรแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้
2. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์
3. ด้านภาวะความเป็นผู้นำ

4. ด้านการบริหารจัดการ
5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะมีอาชีพมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะมีอาชีพมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะมีอาชีพปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะมีอาชีพน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะมีอาชีพน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ
2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์
3. ด้านความต้องการความก้าวหน้า

มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสิรินธร อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง
3. ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว มีความสมบูรณ์จำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และลงรหัส
 5. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหาโดยการหาค่าตรงกันความสอดคล้องระหว่างข้อความ และเนื้อหาที่วัด (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของตรงกันความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้มาจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยทำการทดลองกับครู โรงเรียนสิรินธรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

3. ค่าร้อยละ

4. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

5. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 292)

- | | |
|-------------|--|
| 0.81 - 1.00 | หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง |
| 0.61 - 0.80 | หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง |
| 0.41 - 0.60 | หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |

0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะความเป็น ผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ และด้านคุณธรรมจริยธรรม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพโรงเรียนสิรินธร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวม

n=132

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านความรู้	3.94	0.70	มาก	3
2	ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์	4.02	0.71	มาก	2
3	ด้านภาวะความเป็นผู้นำ	3.80	0.80	มาก	5
4	ด้านการบริหารจัดการ	3.86	0.76	มาก	4
5	ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.10	0.82	มาก	1
รวม		3.94	0.71	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.10$) ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.02$) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.86$) และด้านภาวะความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมและรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวม

n=132

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ	3.96	0.62	มาก	3
2	ด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.10	0.50	มาก	1
3	ด้านความต้องการความก้าวหน้า	4.09	0.51	มาก	2
รวม		4.05	0.50	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.10$) ความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.09$) และความ ต้องการเพื่อดำรงชีพ ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู							
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p
X ₁	0.61**	0.00	0.63**	0.00	0.61**	0.00	0.67**	0.00
X ₂	0.63**	0.00	0.64**	0.00	0.55**	0.00	0.66**	0.00
X ₃	0.60**	0.00	0.61**	0.00	0.60**	0.00	0.66**	0.00
X ₄	0.63**	0.00	0.60**	0.00	0.57**	0.00	0.65**	0.00
X ₅	0.61**	0.00	0.59**	0.00	0.53**	0.00	0.63**	0.00
X	0.66**	0.00	0.66**	0.00	0.61**	0.00	0.70**	0.00

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 พบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ความรู้การบริหารจัดการ และ ภาวะความเป็นผู้นำ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารงานมาอย่างยาวนาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จึงมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงานเป็นอย่างดี มีความภาวะความเป็นผู้นำสูง และมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือ มีความเมตตาเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ๆ จนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับ สุนิสา ชาวประชา (2559, หน้า 53) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูเครือข่ายการศึกษาริยวมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูเครือข่ายการศึกษาริยวมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำในการทำงาน ตามลำดับ ยกเว้น ด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานสูง มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา รวมถึงมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถและทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาและครู ดังที่ สุรัตน์ ดวงขาม (2558, หน้า 6) กล่าวว่า นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี ผู้มีความรู้ดีจะเป็นผู้มีการมีเป็นที่ยอมรับ มีค่ากล่าวว่า ความรู้คืออำนาจ ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจะเป็นผู้ที่รู้กว้างและรู้ลึก รวมทั้งรู้

อย่างถูกหลักวิชา สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรชาติ ศิลาง (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยของแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านความเป็นผู้นำ ตามลำดับ

1.2 ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นและเข้าใจผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี รวมถึงมีกิริยามารยาทที่ดี แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ดังที่ ธีระชัย เชนะสิริ (2549, หน้า 147) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในฐานะผู้ที่สังคมคาดหวัง ไว้ว่าต้องเป็นผู้ฟังที่ดี คือรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอย่างจริงใจ ต้องเข้าใจผู้อื่น คือ เข้าใจปัญหาและความแตกต่างของแต่ละคนต้องสามารถให้กำลังใจผู้อื่นได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ ชิวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561, หน้า 104) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ

1.3 ด้านภาวะความเป็นผู้นำ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีประสบการณ์สูง จึงมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการปรับตัวเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ แสดงให้เห็นถึงภาวะความเป็นผู้นำจนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ดังที่ สุรัตน์ ดวงชาทม (2558, หน้า 7) กล่าวว่า นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง สามารถนำทีมปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล คุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้นำมีมากมาย ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งอยู่เสมอ เพราะเมื่อใดผู้บริหารสูญเสียความเป็นผู้นำ ความเสื่อม ความอ่อนแอ ความล้มเหลว และความขัดแย้งจะเกิดขึ้นในองค์การโอกาสของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพก็จะหลุดลอยไปอย่างน่าเสียดาย ซึ่งสอดคล้องกับ บุชบา คำนนท์ (2559, หน้า 80) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพ

1.4 ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของคนในองค์กรและประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้ในการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้คนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการทำงานจนนำมาสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ถวิล อรัญเวศ (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547, หน้า 4 - 5) ได้เสนอว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพจะต้องบริหารงานเป็นทีม โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ และร่วมประเมินผลในความภูมิใจในความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับ ศิวสมณ แป้นทิม, พงนิย มั่งคั่ง และพรทิพย์ คำชาย (2561, หน้า 180) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการประสานงานที่ดี ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.5 ด้านคุณธรรม จริยธรรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงความมีเมตตา เอื้อเฟื้อต่อครู มีความซื่อสัตย์ มีความเสียสละ การกระทำสิ่งใดเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และการมีทักษะการบริหารที่ดีเป็นที่ยอมรับของครู ซึ่งสอดคล้องกับ สุพี โสมโสภา (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครู กลุ่มโรงเรียนสรคบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการ

ความเจริญก้าวหน้า และความต้องการเพื่อดำรงชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะครูมีความอิสระในการทำงาน ได้ทำงานตรงตามความสามารถของตนเอง ได้รับการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ระบบงานมีความชัดเจน ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ครูมีความกระตือรือร้น ทำงานด้วยความสุข รู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร ดังที่ พงษ์ เหลืองอุดม (2554, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละคนแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการกระทำด้วยความเต็มใจ พอใจและตั้งใจ เป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ อาร์ริตัน ศรีวิพันธุ์ (2559, หน้า 51) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู ซึ่งมีความมั่นคงในด้านการงานและเศรษฐกิจ มีอิสระในการทำงานและได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ เช่น การลาเมื่อเจ็บป่วย การเบิกค่าตอบแทนเมื่อไปราชการ รวมถึงสถานศึกษามีขนาดใหญ่พิเศษ มีงบประมาณในการบริหารงานจำนวนมาก ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับอย่างเป็นระบบ ยุติธรรมเหมาะสมกับแต่ละงาน ผู้บริหารช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครู ทำให้สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาค่อนข้างเอื้อต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ดังที่ เสนาะ ตีแยว (2553, ออนไลน์) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่จะเกิดความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น ที่องค์กรจัดให้ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน สิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ค่าจ้างที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับ อาร์ริตัน ศรีวิพันธุ์ (2559, หน้า 51) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีความเข้าใจผู้อื่น มีความยุติธรรม และเป็นนักประสานที่ดี จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารในโรงเรียน ทุกคนต่างให้เกียรติและยอมรับ เชื่อมมั่นในความสามารถของกันและกัน อีกทั้งผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน พร้อมทั้งให้กำลังใจและคำชื่นชมเมื่อครูทำงานได้สำเร็จ ครูจึงมีความรู้สึกสบายใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ เฮอร์ชเบิร์ก (1959, pp.113 – 115, อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 279 - 283) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย สอดคล้องกับ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 77) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี - ตราด) ผลการศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคง ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความต้องการความก้าวหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูได้สอนตรงตามวิชาเอก และได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ตรงตามความสามารถ ผู้บริหารมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานตามผลงานและความสามารถ ของครูด้วยความยุติธรรม ครูมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนในการขับเคลื่อน พัฒนาและ สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของครูโดยการเปิดโอกาสให้ครู ได้ศึกษาต่อในวิชาชีพที่ต้องการและจัดการอบรมต่าง ๆ ที่จะช่วยเสริมความสามารถและพัฒนาศักยภาพของครูได้ ทำให้ครูมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะมองเห็นถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ดังที่ เฮิร์ชเบิร์ก (1959, pp.113 – 115, อ้างถึง ใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 279 - 283) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้ บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอ ได้แก่ ความก้าวหน้า หมายถึงการได้รับโอกาสหรือ ได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหา ความรู้ เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สัตตา พันชนัง (2559, หน้า 62) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ในด้าน ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน และ ด้านตัวงานเอง

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความรู้ ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะความ เป็นผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ และด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใส่ใจคนในองค์กร ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น มีประสบการณ์ในการบริหารงานมาอย่างยาวนาน จึงมีความภาวะความเป็นผู้นำสูง มีความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา รวมถึงมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความสามารถและทักษะการบริหาร เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เห็นได้จากความสามารถในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาและครู อีกทั้งเล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของคนใน ใส่ใจคน ในองค์กรและประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้ในการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้คนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการทำงานจนนำมาสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูในทุก ๆ ด้าน มี การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งอย่างยุติธรรม คอยเสริมสร้างกำลังใจและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับ ครู ทำให้ครูมีความกระตือรือร้น ทำงานด้วยความสุข รู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร มีความอิสระในการทำงาน ได้ทำงานตรงตาม ความสามารถของตนเอง ได้รับการอำนวยความสะดวกในการทำงานด้วยระบบงานที่มีความชัดเจน เห็นถึงความก้าวหน้าทาง วิชาชีพของตน เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ครูจึงมีความรู้สึกสบายใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ บรรณสรณ์ นรดี (2563, หน้า 306) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรตองอำเภอด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33
1.1.1 ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรฝึกหรือแสดงออกถึงความสามารถการโน้มน้าว โกล่เกลี่ยแก้ปัญหาให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ปัญหาที่เกิดขึ้นจบลงโดยเร็วและไม่พัฒนาไปเป็นปัญหาใหญ่ จะทำให้ครูได้เห็นถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้บริหารและเกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

1.1.2 ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรมีความเด็ดขาดกล้าคิดกล้าตัดสินใจเพิ่มขึ้น จะทำให้ระบบงานต่าง ๆ ในโรงเรียนเกิดความชัดเจน ครูได้เห็นถึงความเป็นผู้นำในตัวของผู้บริหาร และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติตามคำแนะนำหรือคำสั่งของผู้บริหาร

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

1.2.1 ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ผู้บริหารควรชี้แจงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมแสดงให้เห็นเกณฑ์วิธีการต่าง ๆ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้ครูรับทราบถึงความยุติธรรม เท่าเทียมและเกิดความสบายใจในการปฏิบัติงาน

1.2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรชื่นชม ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและการยกย่องเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียน และมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.2.3 ด้านความต้องการความก้าวหน้า ผู้บริหารควรเพิ่มเติมการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถเป็นหลักให้มากขึ้น หรือแสดงให้เห็นถึงการพิจารณาที่เป็นธรรมอิงตามผลงานและความสามารถ เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษามีอาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

2.2 ควรศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษามีอาชีพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

เอกสารอ้างอิง

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. นนทบุรี: บิ๊ก พอยท์.

ชีวะสาธน์ กิ่งแก้ว. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ชมพูบุษ อัครเศรณี. (2547). ทำงานแบบไหนถึงจะเป็นมืออาชีพ ?. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธีระชัย เขมณะสิริ. (2549). เรื่องน่าคิดชีวิตคนทำงาน. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

บรรณสรณ์ นรดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชร ดอกคำเม็ต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารนวัตกรรมการศึกษา และการวิจัย, 4(3), 305 - 317.

บุษบา คำนนท์. (2559). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปริชาติ ศิลาง. (2557). ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

พลสันต์ โพธิ์สีทอง. (2547). การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพ.

พัชรี เหลืองอุดม (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ลัดดา พันชนัง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศวัสมน แป้นทิม, พจนีย์ มั่งคั่ง และพรทิพย์ คำชาย. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วารสารเชนดเจอร์น, 23(32), 180 - 197.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี. เอส. การพิมพ์.
- สุนิสา ชาวประชา. (2559). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูเครือข่ายการศึกษา อริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดิยาว. (2553). แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2563, จาก <http://www.swk.ac.th/stech/picturesupload1/LANG52.pdf>.
- สุพี โสมโสภ. (2560). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครู กลุ่มโรงเรียนสรรคบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2558). บัญญัติ 10 ประการสู่การเป็นนักบริหารมืออาชีพ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 3(12), 6 - 7.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ: เอสแอนด์จีกราฟิค.
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี - ตราด). งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

The Relationship Between The Use of Motivation of School Administrators and
the Efficiency of Work Performance of Educational Personnel in Rattanakaburi
School Under The Secondary Educational Service Area Office 33

ณัฐธิดา หม้อทอง¹, สมหญิง จันทฤทธิ์², จันทรัตน์ ภคมาศ³

Nattida Morthong¹, Somying Chuntaruthai², Juntharat Pakamas³

Corresponding Author E-mail: toonmorthong@gmail.com

Received: 2021-07-27; Revised: 2021-08-26; Accepted: 2021-08-26

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนรัตนบุรี จำนวน 150 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน จำนวน 108 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการนิเทศ ด้านสภาวะการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Student in Master of Education degree, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

³ Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

Abstract

The objectives of this research were: 1) To study the use of motivation of school administrators in Rattanaaburi school, 2) To study the efficiency of work performance of educational personnel in Rattanaaburi school; and 3) To compare relationship between the use of motivation of school administrators and efficiency of work performance of educational personnel in Rattanaaburi school. This research methodology was a survey research. The population studied were: the educational personnel in Rattanaaburi school under the Secondary Educational Service Area Office 33, totaling 150 persons by using Krejcie and Morgan's sample size determination table and simple random sampling, the researchers selected the study samples who were the educational personnel, totaling 108 persons. The instrument used for collecting the data was a 5 - point rating scale questionnaire. That has reliability equal to 0.97. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, standard deviation and Pearson Correlation Coefficient. The result of the research found that;

1) The use of motivation performed by the school administrators in Rattanaaburi school was at the highest level in all aspects; 2) The efficiency of work performance of the educational personnel in Rattanaaburi school was at the highest level in all aspects; and 3) the relationship between the use of motivation and efficiency of work performance of educational personnel in Rattanaaburi school at the .01 level of significance. When considering each aspect, it was found that recognition highly correlated with job progress at the .01 level of statistical significance, the success of the work, the characteristics of the work, the responsibility, the administration policy, the supervision and work control, work condition and personal relations in the organization at the .01 level, the salary and compensation correlated with the efficiency of work performance of the educational personnel at moderate level at the .01 level of statistical significance.

Keywords: The use of motivation of school administrators, Efficiency of Work Performance

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อม การเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการ พัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2560, หน้า 65) การศึกษา จึงถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่ช่วยสร้างคน ให้มีคุณภาพเป็นคนเก่งและเป็นคนดี มีความรับผิดชอบ ต่อสังคมส่วนรวม สามารถร่วมมือส่งเสริมและ พัฒนาให้สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ การสร้างคนหรือพัฒนา คนต้องทำเป็นขั้นตอนเพื่อให้มีความพร้อมและความสามารถปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพของประเทศได้ สอดคล้อง กับการบริหารจัดการในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 4'Ms ซึ่ง ประกอบไปด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ (Method) โดยองค์กรแต่ละองค์กร จะต้องมีการจัดสรรปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพสูงสุด โดยปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ “ทรัพยากรบุคคล” เพราะแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนมาก มีวัสดุที่ดี และราคาถูกกว่าคู่แข่ง มีวิธีผลิตและวิวัฒนาการที่ ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์กรนั้นขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน และบริหาร ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขัน และการพัฒนาและอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวได้ดังนั้นผู้บริหารต้องศึกษา และให้ ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด (เอมอร สุวรรณภักดี, 2558, หน้า 3)

ในการจัดการระบบศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุด หน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษอบรมนิกเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป โดยประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ประการไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่ แบบการเรียน การสอน สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และคุณภาพ การศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นก็ขึ้นอยู่กับของบุคลากรโดยเฉพาะ “ครู” ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจ ความผูกพัน และความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพ ของตน ผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและการจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดี ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครู ที่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอน (สุพรรณิกา รุจิณชัยกุล, 2564, หน้า 31) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องอีกปัจจัยหนึ่ง คือ การใช้แรงจูงใจกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ แรงจูงใจ แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัย ความร่วมมือของบุคคลอื่น บุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งการใช้แรงจูงใจจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับแรงจูงใจ แล้ว ศักยภาพในตัวบุคลากรการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จะเกิดขึ้นได้ อย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและเกิดประสิทธิภาพต่อ การเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มีความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคน ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและทำได้ยาก เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษา มาจากครอบครัว เพศ วัย หรือหน้าที่ รับผิดชอบที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันไปด้วย ตามทัศนคติและแรงจูงใจที่ไม่เท่ากัน ของแต่ละคน ส่งผลต่อการตอบสนองต่อนโยบายของโรงเรียนหรือ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาใน การพัฒนาในปัจจุบัน

ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการใช้แรงจูงใจ นำเสนอข้อมูลข้างต้นต่อผู้บริหาร เพื่อหาเทคนิค

มุ่งเน้นในการตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา พัฒนางค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่า มีความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รางวัลเป็นผลตอบแทนจากการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่เป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้น (สัมมา ธนินทรีย์, 2556) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two - Factor Theory) (อ้างอิงใน กมลพร กลัยณมิตร, 2559 และเกรวี่ พ่วงศรี, 2557) เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็น

1.1 ปัจจัยค่าจูง หรือปัจจัยค่าจูง เป็นปัจจัยที่จะค่าจูงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคล ในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของหัวหน้างาน

1.2 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 210) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด องค์กรควรมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน (รักษศักดิ์ บุญสิทธิ์, 2553, หน้า 49)

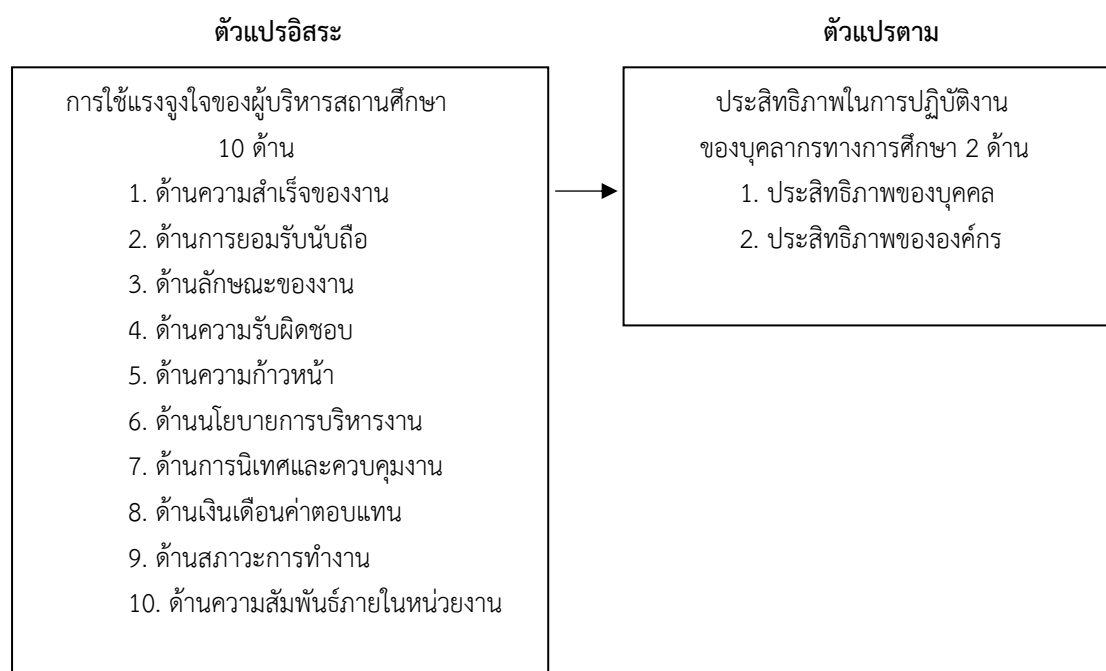
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับประสิทธิภาพและระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปางและการจัดการ กฟผ. แม่เมาะ จำนวน 241 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี การปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการรักษาวินัย และด้านผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

เกวลี ลุนไชยภา (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 110 คน พบว่า แรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงตามลำดับในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

อรอุมา จันทนป และสงวน อินทร์รักษ์ (2562) ได้ศึกษาผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรคือ ผู้บริหาร 3 คน และครูผู้สอน 45 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ด้านนโยบายในการบริหารและด้านเงินเดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970, p.607) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และใช้ตารางเลขสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 10 ด้าน (เกวลี พ่วงศรี, 2557, หน้า 5) ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้า
6. ด้านนโยบายการบริหารงาน
7. ด้านการนิเทศและควบคุมงาน
8. ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน
9. ด้านสภาวะการทำงาน
10. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

โดยใช้แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจมาก
- 3 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจน้อย
- 1 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 2 ด้าน (เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์, 2561) ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของบุคคล
2. ประสิทธิภาพขององค์กร

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. สร้างข้อความที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา และข้อความที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

3. นำข้อความที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้ว จัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้แก่

4.1 นางสาวจินตนา พิกุลแก้ว ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนรัตนบุรี

4.2 นางสาวบุษดี แก่นแก้ว ตำแหน่งครูชำนาญการ โรงเรียนรัตนบุรี

4.3 นางสาวพรพิมล แพงงูงา ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนรัตนบุรี

ลงความเห็นข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ แล้วนำมาตรวจให้คะแนน

โดย ให้ 1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าตรง

ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ

ให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง

แล้วนำข้อมูลที่ได้นำไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อความรายข้อ ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ขึ้นไป นำไปใช้สร้างแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 1.00

5. ปรับแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยทำการทดลองใช้กับบุคลากรโรงเรียนรัตนบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

6. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 5. มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp.202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนบุรี อำเภอรตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว มีความสมบูรณ์จำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้คะแนน

5. นำคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 101)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 101)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 292)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการนิเทศและควบคุมงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านสภาวะการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

n=108

ข้อ	การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.12	0.91	มาก	3
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.99	0.76	มาก	9
3	ด้านลักษณะของงาน	4.14	0.66	มาก	2
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.25	0.71	มาก	1
5	ด้านความก้าวหน้า	4.00	0.72	มาก	8
6	ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.84	0.80	มาก	10
7	ด้านการนิเทศและควบคุมงาน	4.10	0.74	มาก	5
8	ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน	4.09	0.81	มาก	6
9	ด้านสภาวะการทำงาน	4.11	0.70	มาก	4
10	ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	4.01	0.76	มาก	7
รวม		4.07	0.77	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} =$

4.25) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.14$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.84$)

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพของบุคคล ด้านประสิทธิภาพขององค์กร รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

n=108

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านประสิทธิภาพของบุคคล	4.27	0.66	มาก	1
2	ด้านประสิทธิภาพขององค์กร	4.05	0.69	มาก	2
รวม		4.16	0.69	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพของบุคคล ($\bar{X} = 4.27$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.05$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

การใช้แรงจูงใจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
	Y ₁		Y ₂		Y	
	r	p	r	p	r	p
X ₁	0.64**	0.00	0.79**	0.00	0.78**	0.00
X ₂	0.75**	0.00	0.76**	0.00	0.81**	0.00
X ₃	0.70**	0.00	0.50**	0.00	0.63**	0.00
X ₄	0.78**	0.00	0.54**	0.00	0.69**	0.00
X ₅	0.81**	0.00	0.71**	0.00	0.81**	0.00
X ₆	0.54**	0.00	0.71**	0.00	0.68**	0.00
X ₇	0.76**	0.00	0.67**	0.00	0.76**	0.00
X ₈	0.39**	0.00	0.53**	0.00	0.50**	0.00
X ₉	0.64**	0.00	0.68**	0.00	0.71**	0.00
X ₁₀	0.68**	0.00	0.77**	0.00	0.79**	0.00
X	0.82**	0.00	0.84**	0.00	0.90**	0.00

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) และด้านความก้าวหน้า (X_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) ด้านลักษณะของงาน (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านนโยบายการบริหารงาน (X_6) ด้านการนิเทศและควบคุมงาน (X_7) ด้านสภาวะการทำงาน (X_9) และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเงินเดือนค่าตอบแทน (X_8) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า

1. การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาวะการทำงาน ด้านการนิเทศและควบคุมงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายการบริหารงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นการเลือกเอาสิ่งที่เด่นของบุคลากรแต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ส่งเสริมให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยมีการนิเทศติดตามการสอนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของครูและนักเรียน ผู้บริหารมีหลักการเลื่อนเงินเดือนอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เหมาะสมต่อตำแหน่งและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน เน้นให้บุคลากรมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน โดยผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ประสิทธิภาพของบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง พ้นตามกำหนดเวลา และได้ปริมาณงานตามที่ผู้บริหารกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม งานที่ผู้บริหารมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วรพงษ์ เถาว์ชาติ และนพดล เจนอักษร (2557) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 5 ปัจจัย คือ 1) การพัฒนาคุณภาพบุคลากร 2) การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ 3) ระบบการบริหารงาน วิชาการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และ 5) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการนิเทศและควบคุมงาน ด้านสภาวะการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเงินเดือนค่าตอบแทน

มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือต่อบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ส่งเสริมให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการมอบหมายงานมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นการเลือกเอาสิ่งที่เด่นของบุคลากรแต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงาน แต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจ มีอิสระในการทำงาน และยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม มีการนิเทศติดตามการสอนอย่างสม่ำเสมอ ให้การชื่นชมและให้คำแนะนำในการนิเทศแต่ละครั้ง โดยให้บุคลากรที่ได้รับการนิเทศได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จุดเด่น จุดด้อยและวิธีการพัฒนาตนเอง มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเป็นสัดส่วน จัดบรรยากาศทางกายภาพรวมถึงสภาพสังคมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีหลักการเลื่อนเงินเดือนอย่างถูกต้อง ยุติธรรมเหมาะสมต่อตำแหน่งและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร พบว่า แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการ อุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.693$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง พบว่า แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาเป็นสามอันดับแรก ดังนั้นเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ และนำความคิดเห็นนั้นมาพิจารณาเพื่อแสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน และมีการแสดงความชื่นชม ยินดีเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

1.2 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมในหัวข้อที่สำคัญ เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยใช้สถานที่ที่โรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรทั้งในเรื่องการเดินทาง ค่าใช้จ่าย ความยุ่งยากในการสมัครเข้าร่วมอบรม เนื้อหาการอบรมที่สอดคล้องกับยุคสมัย และแก้ปัญหาการทิ้งชั้นเรียน

1.3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร จัดให้มีกิจกรรมในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง มีการทำงานเป็นทีม ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรีเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมทุกโรงเรียนในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาด้านความสัมพันธ์ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

2.3 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(3), 175 - 183.
- เกวลี พ่วงศรี. (2557). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกวลี ลุนไชยภา. (2560). แรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1-9.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการการศึกษา). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วรพงษ์ เถาว์ชาติ และนพดล เจนอักษร. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการ Veridian E - Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร, 7(2), 852 - 868.
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. วิทยาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สัมมา ธนินัย. (2556). หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.
- สุพรรณิกา รุจิวิชัยกุล. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 13(1), 30 - 37.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2564, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.
- เสาวนารด เล็กเลสินธุ์. (2561). ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(28), 187 - 196.

- อรอุมา จันทนป และสงวน อินทร์รักษ์. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. วารสาร
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 378 - 390.
- เอมอร สุวรรณภักดี. (2558). การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท ออโตโมทีฟ เอเชียติก
(ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and
Psychological Measurement**, 30(3), 607 - 610.
- Turabik, Tugba & Baskan, Gulsun Atanur. (2015). The Importance of Motivation Theories in Terms Of
Education Systems. **Science Direct**, 1055 - 1063.

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2

Personnel Administration Performed by School Administrators
Srinarong Educational Network 2

พัฒน์กุล สุขสานต์¹, จันทรัตน์ ภคมาศ², สมหญิง จันทฤทธิ์³

Pattanagool Suksan¹, Juntharat Pakamas², Somying Chuntaruthai³

Corresponding Author E-mail: pattanagool5678@gmail.com

Received: 2021-07-29; Revised: 2021-08-26; Accepted: 2021-08-26

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 จำนวน 304 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซ์และมอร์แกน ได้จำนวน 191 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, การจัดการศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Student in Master of Education degree, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

³ Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

Abstract

The objectives of this research were: 1) To study the personnel administration performed by the school administrators in Srinarong Educational Network 2; and 2) To compare the personnel administration performed by the school administrators in Srinarong Educational Network 2 as classified by work position, gender and educational level. This research methodology was a survey research. The population were school administrators, teachers and educational personnel of the schools in Srinarong Educational Network 2, totaling 304 persons by using Krejcie and Morgan's sample size determination table and stratified random sampling, the researcher selected sample, totaling 191 persons. The research procedure consisted of 4 stages which were: (1) Examining documents, concepts, theories and studies related; (2) Constructing research instrument; (3) Collecting data; and (4) Analyzing collected data. The instrument used for collecting the data was a 5-level scale questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and One -Way ANOVA. The major research findings were that;

1) The personnel administration was overall performed by the school administrators in Srinarong Educational Network 2 at high level. After item analysis, it was found that each aspect of personnel administration was performed at high level. The mean scores listed in order from the highest to the lowest included staffing, evaluating personnel work performance, maintaining personnel, planning work force and personnel development; and 2) The comparison of personnel management that, as classified by gender and educational level, the opinions towards the personnel administration was overall performed by the school administrators in Srinarong Educational Network 2 overall and individual aspect was not different.

Keywords: Personnel Administration, School Administrators, Educational

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สร้างการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาทุกด้าน เพื่อสามารถนำไปสู่ผลผลิตคุณภาพ หรือเป้าหมายของการศึกษาได้ตามที่ประสงค์ การดำเนินการเช่นนี้จึงไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงธรรมดา แต่ต้องเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็วและเพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจัง จำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาด้านต่าง ๆ ใน 5 ด้าน คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปโครงสร้างและระบบการจัดการศึกษา การปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครู การปฏิรูปสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และที่สำคัญยิ่ง คือ การปฏิรูปผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยกำหนดกระจายอำนาจไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 3 - 17)

ซึ่งจากการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาที่มีมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแวดวงการศึกษามากมาย บุคลากรทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมการทำงานเพื่อสนองตอบต่อนโยบายและโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ ในขณะที่กระแสการปรับลดกำลังคนของภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานมีขนาดเล็กลง แต่ให้งานมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลกระทบต่อหน่วยงานทางการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนหรือสถานศึกษา ต้องประสบกับปัญหาขาดแคลนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ มีครูไม่ครบชั้นเรียน ทำให้ครูต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง ดังนั้น การบริหาร งานบุคลากร จึงเป็นงานที่สำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป ในทางการศึกษาโรงเรียนก็เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญ มีเป้าหมายและมีภารกิจที่ชัดเจนในการให้บริการทางการศึกษา การจัดการศึกษาตามนโยบายของรัฐ การบริหารงานบุคลากรเป็นงานสำคัญด้านหนึ่งที่ต้องดำเนินการเช่นกัน งานดังกล่าวมีทั้งที่ดำเนินการจากหน่วยราชการขึ้นไป และมีบางขั้นตอนที่เป็นหน้าที่ของโรงเรียนต้องดำเนินการโดยตรง ดังนั้น คนหรือบุคลากร จึงมีความสำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารที่ทุกองค์กรหรือหน่วยงานจะขาดมิได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งให้การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชน จำเป็นต้องอาศัยคน หรือบุคลากร ซึ่งจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการในการบริหารงานบุคลากรนั่นเอง ในวงการบริหารถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ การเงิน แม้จะบริบูรณ์สักเพียงใดจะไม่มีคามหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความ สามารถเพียงพอ หรือขาดขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคตจะกระทำได้อย่างมากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว และสลับซับซ้อนอย่างมาก การบริหารจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และมีกระบวนการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 9 - 18)

ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษามีปัญหาหลายประการ และยังพบปัญหาว่าการวิเคราะห์ปริมาณงานในสถานศึกษาขาดการศึกษาคำนวณความต้องการ และภาระงานของบุคลากรทางการศึกษาที่นอกเหนือจากการสอนก็เพิ่มขึ้น ขาดการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานที่ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรง ครูมีภาระงานมาก ครูมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมากทำให้สนใจการสอนน้อยลง ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน ครูให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้รอง ครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง จากข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือการจัดการศึกษา ศรินรงค์ 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรียรงค์ 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรียรงค์ 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

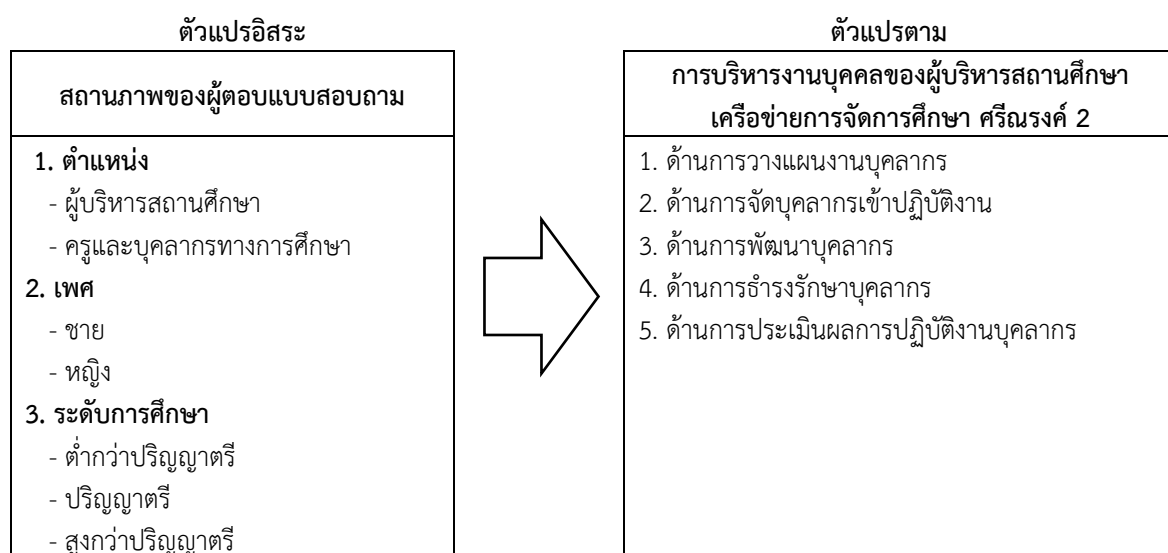
1. ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล แนวคิดความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของ อรรถพรณ พรสีมา (2557, หน้า 3 - 4) แนวคิดของการพัฒนาบุคลากรของอรรถพรณ พรสีมา ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังต่อไปนี้
 - 1.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กรและงานที่ทำ ทั้งด้านนโยบาย ภาระหน้าที่ ระเบียบปฏิบัติ และสิทธิประโยชน์ที่แต่ละบุคคลจะพึงได้รับจากองค์กร
 - 1.2 เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่โดยขาดความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำ
 - 1.3 เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อความเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานได้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคม
 - 1.4 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ช่วยให้บุคลากรเกิด ความเชื่อมั่นในตนเองด้วย
 - 1.5 เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
 - 1.6 เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. หลักการบริหารงานบุคคล
 - 2.1 หลักการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550) กำหนดงานในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามสมรรถนะของงาน (Job Competencies) ใน 5 ด้าน ดังนี้
 - 2.1.1 การวางแผนงานบุคลากร การวางแผนนับเป็นขั้นตอนแรกในการนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงานโดยการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การและวิธีปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งการวางแผนจะต้องอาศัยประสบการณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผนมีความสำคัญ เพราะทำให้ลดความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ทำให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินการ ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการประหยัดทำให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร การวางแผนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง หรือผู้บริหารระดับต้น แผนที่ดีจะต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีความยืดหยุ่น สามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนนั้น
 - 2.1.2 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับหน้าที่ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เป็นการจัดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากระบบการสรรหาได้เข้าปฏิบัติงานและรับมอบหมายหน้าที่การงานตามตำแหน่ง วุฒิ และความรู้ความสามารถของแต่ละคน
 - 2.1.3 การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ถือว่าเป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้เพิ่มพูนความรู้ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น
 - 2.1.4 การธำรงรักษาบุคลากร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เนื่องจากบุคคลมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานในองค์กรมากที่สุด ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคล
 - 2.1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย เช่น กรมวิชาการ (255, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง กระบวนการตรวจสอบการทำงานทั้งในช่วงขณะที่กำลังทำงานและในเวลาทำงาน

เสร็จสิ้นลงแล้วเพื่อหาข้อสรุปว่างานที่ทำนั้นได้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังหรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคใดเกิดขึ้นอันเป็นผลทำให้งานไม่สำเร็จตามความคาดหวัง และจะมีแนวทางแก้ไขอย่างไร เพื่อให้การทำงานเกิดความสำเร็จตามความคาดหวังหรือใกล้ความคาดหวังมากที่สุด

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธรากร เหล็กกล้า (2545, หน้า 86) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากร ของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต พบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน (ต่ำกว่า 12 ปี กับตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ตที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 5 กับตั้งแต่ระดับ 5 ปีขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจากโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 อำเภอศรีนคร จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 15 โรงเรียน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หัวหน้างานบุคคลในโรงเรียน รวม 34 คน และกลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 จำนวน 270 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 304 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง หัวหน้างานบุคคล จำนวน 32 คน ครูในโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 จำนวน 159 คน ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งหมด 191 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เทียบตามจำนวนของประชากรของโรงเรียน เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราประมาณค่า แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคลากร 2) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) แปลความหมายในแต่ละระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้วิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งวิธีการสร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's Scale)
2. ศึกษาเอกสาร หนังสืออ่านประกอบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือและปรับปรุงแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัยโดยนำแบบสอบถามของ พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม) (2556, หน้า 179 - 183) มาเป็นแนวทาง
3. สร้างแบบสอบถามในแต่ละตอน โดยให้เนื้อหาของข้อคำถามครอบคลุมเนื้อหาขอบข่ายที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณา ตรวจสอบ แก้ไขให้ข้อเสนอแนะให้ถูกต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- | | |
|-----------------------|--|
| 5.1 นางเบญจพร โสปัญญา | ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านคูขาด |
| 5.2 นายศิวกร เจริญ | ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านแสนทาง |
| 5.3 นายสุนัน ผลรักษา | ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านกระสัง |

พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องของเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการวัด และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) เกณฑ์คุณภาพ คือ 0.6 ขึ้นไป (วิญญา วิชาลาภณ์, 2533)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

7. เมื่อได้ค่าความเชื่อมั่นแล้วจึงทำการจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 อำเภอศรีณรงค์ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 15 โรงเรียน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เวลา 2 สัปดาห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 กลุ่มตัวอย่าง 191 คน โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้ง 191 ฉบับ พบว่า แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทั้ง 191 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดกระทำและทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การจัดกระทำ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดมาจัดกระทำดังนี้
 - 1.1 ลงรหัสหมายเลขแบบสอบถามแต่ละฉบับตามตัวแปรที่ศึกษา
 - 1.2 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วทั้งหมดดำเนินการคำนวณสถิติซึ่งคำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
2. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้
 - 2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูล ตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษา โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วนำมาคำนวณหาค่าร้อยละ (%) นำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบความเรียง
 - 2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ในขอบข่ายงานบริหารบุคคล 5 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายข้อและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรอิสระ แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, หน้า 163) ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 - 2.3 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ โดยหาค่าสถิติ t-Test และระดับการศึกษา โดยหาค่าสถิติ F-Test

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการอำนวยการบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ในภาพรวมและจำแนกตามด้าน

(n = 191)

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการวางแผนงานบุคลากร	4.20	0.64	มาก	4
2	ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	4.26	0.58	มาก	1
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.19	0.68	มาก	5
4	ด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	4.22	0.70	มาก	3
5	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	4.24	0.71	มาก	2
	รวม	4.22	0.66	มาก	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ($\bar{X} = 4.24$) ด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.22$) ด้านการวางแผนงานบุคลากร ($\bar{X} = 4.20$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.19$)

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามตำแหน่ง

(n = 191)

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig (2-tailed)
1	ด้านการวางแผนงานบุคลากร	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	32 159	4.24 4.19	0.55 0.52	0.525	.600
2	ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	32 159	4.30 4.25	0.48 0.46	0.507	.613
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	32 159	4.23 4.18	0.60 0.58	0.477	.634
4	ด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	32 159	4.26 4.21	0.61 0.60	0.389	.698
5	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	32 159	4.29 4.24	0.66 0.64	0.413	.680
	รวม	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	32 159	4.26 4.21	0.58 0.56	0.462	.699

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามเพศ

(n = 191)

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig (2-tailed)
1	ด้านการวางแผนงานบุคลากร	ชาย	110	4.18	.611	-0.371	.711
		หญิง	81	4.21	.664		
2	ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ชาย	110	4.28	.604	0.565	.573
		หญิง	81	4.24	.611		
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	ชาย	110	4.19	.625	0.049	.961
		หญิง	81	4.18	.630		
4	ด้านการจํารักรักษาบุคลากร	ชาย	110	4.24	.664	0.674	.501
		หญิง	81	4.18	.670		
5	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	ชาย	110	4.29	.576	0.944	.346
		หญิง	81	4.20	.636		
	รวม	ชาย	110	4.24	.616	0.372	.618
		หญิง	81	4.20	.642		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 191)

การบริหารงานบุคคล		SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	Between Groups	0.891	2	0.446	1.609	0.203
	Within Groups	52.085	188	0.277		
	Total	52.977	190			
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	Between Groups	0.533	2	0.266	1.226	0.296
	Within Groups	40.858	188	0.217		
	Total	41.391	190			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	Between Groups	1.503	2	0.752	2.245	0.109
	Within Groups	62.961	188	0.335		
	Total	64.465	190			

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

(n = 191)

การบริหารงานบุคคล		SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	Between Groups	2.038	2	1.019	2.852	0.060
	Within Groups	67.188	188	0.357		
	Total	69.226	190			
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	Between Groups	2.036	2	1.018	2.489	0.086
	Within Groups	76.900	188	0.409		
	Total	78.936	190			
รวม	Between Groups	1.269	2	0.634	2.309	0.102
	Within Groups	51.643	188	0.275		
	Total	52.912	190			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีการบริหารงานบุคคล มีการบริหารงานบุคคลโดยพัฒนาระบบความสามารถเชิงสมรรถนะซึ่งเป็นความสามารถภายใน คุณลักษณะ หรือบุคลิกภาพเฉพาะบุคคล เพื่อให้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในด้านต่าง ๆ ของบุคคล และผลสัมฤทธิ์ขององค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะ (Competency Approach) การบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะ (ประกอบกุลเกลี้ยง, 2556) เป็นเครื่องมือในการบริหาร การปฏิบัติงาน (Performance Management) ประเภทหนึ่ง มีจุดหมายสูงสุดคือ ทำอย่างไรองค์กรจึงจะสามารถถึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคลากรมาใช้ในเชิงการเพิ่มผลผลิต หรือผลสำเร็จของงาน ภายใต้หลักการผลประโยชน์ขององค์กรและบุคลากร (Mutual Benefits) แบบจำแนกความสามารถ (Equal pay for Equal work) “ให้ผลตอบแทนตามผลงาน” อภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักการที่สำคัญในส่วนของการวางแผนงานบุคลากร คือการเลือกและสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ความก้าวหน้าของหน่วยงานขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระแสง ปกสุริ (วงษ์พันธุ์เสือ) (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรึณรงค์ 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคล ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นการคัด บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีทัศนคติที่ดี ตรงตามความต้องการให้เข้ามาร่วมทำงานหรือการเสาะหาให้ได้ตัวบุคคลที่ มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โลงเนอร์ (Lindner, 2001, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ค่าสหสัมพันธ์ตามความคิดของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง County chair ในมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ในเรื่องสมรรถนะการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และการจัดกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่ในการจ้างงาน พบว่า สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าสหสัมพันธ์สูง โดยชี้วัดจากการพัฒนาและการบำรุงรักษา สภาพแวดล้อมที่ดี การบริหารการจ้างงาน และผลประโยชน์ความมั่นใจ ความปลอดภัย สุขภาพในการทำงาน การเลือก และการจ้างงาน มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างผลรวมของสมรรถนะและคะแนนกิจกรรมมีนัยสำคัญที่ 0.71

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัด การศึกษา ศรึณรงค์ 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ มีประสบการณ์ มีกำลังใจและมีทัศนคติ เจตคติที่ดีในการทำงาน ทุกคนในหน่วยงาน ก็ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดี และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ธงชัย อยู่วงศ์อื่น (2554, หน้า 132) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนา คือ มีการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียน โดยที่ ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการและมอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรดำเนินการ ต่อด้วยการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีผู้รับผิดชอบเป็นผู้จัดทำโครงการ โดยใช้วิธีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเป็นแนวทางในการวางแผน ต่อด้วย การพัฒนาบุคลากร โดยจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 7 กิจกรรม คือ 1) ปฐมนิเทศ 2) ฝึกอบรม 3) ศึกษาดูงาน 4) สัมมนา 5) ศึกษาต่อ 6) ประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 7) เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการประเมินผลการพัฒนา โดยใช้วิธีการสังเกต พฤติกรรมของบุคลากร แล้วนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาและวางแผนในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

1.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่าย การจัดการศึกษา ศรึณรงค์ 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็น การทำให้จิตใจและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร มีความตั้งใจ สนใจ กระตือรือร้น และใส่ใจที่จะทำงานในหน้าที่ของตนที่ ได้รับมอบหมายและทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงานและตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตั้งใจที่จะร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อรู้สึกยอมรับในผลสำเร็จของงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทักดนัย เพชรเกร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการธำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ศึกษา พบว่า ผลการศึกษาสภาพและแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่มี แนวปฏิบัติที่ดี ระดับบุคคล มีการจัดสวัสดิการค่าตอบแทนเป็นธรรม ครูได้รับการยอมรับนับถือ มีความมั่นคงและก้าวหน้าใน อาชีพ ระดับกลุ่ม มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น และระดับองค์การ มีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่ชัดเจนเหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สะอาด สวยงาม ปลอดภัย ผู้บริหารมี ความเป็นผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรึณรงค์ 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุงส่งเสริม และพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพมากขึ้นเป็นที่พอใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรเห็นช่องทางความก้าวหน้าของ เขา ก็จะส่งเสริมให้องค์การเจริญเติบโตด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไอวีย์ (Ivey, 2002, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการทำงานจากการปฏิบัติงานและรายงานของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาทรัพยากรมนุษย์กับ ความสัมพันธ์ของงานที่ปฏิบัติ พบว่า 1) การจ้างลูกจ้างขึ้นอยู่กับระดับของการศึกษาและทักษะ 2) การศึกษาในระดับที่ เพิ่มขึ้นทำให้สมรรถนะในการทำงานสูง มีผลให้ค่าจ้างงานสูง 3) การประเมินการทำงานไม่มีผลแตกต่างระหว่างระดับ

การศึกษาเกี่ยวกับทักษะ อย่างไรก็ตามข่าวสารข้อมูลมีผลเฉพาะทางกับเทคนิคการทำงาน 4) องค์การรวบรวมวิธีประเมินการทำงาน
เพิ่มขึ้นในการพิจารณาการทำงาน 5) ลูกจ้างเชื่อว่าหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น ๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนก
ตามตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2
จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้
บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการประชุม และมีการชี้แจงการปฏิบัติงานให้ทราบ
โดยทั่วถึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิฑิตยา ปทุมราชภู่ และจินณวัตร ปะโคทั้ง (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง
สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี
เขต 5 วัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน เห็นสภาพปัญหาการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2
จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีกระบวนการบริหารงานที่
เท่าเทียมกันของกลุ่มผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพศชายและเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทพรัตน์
ดาวเรือง (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามตัวแปรเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่ามีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2
จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทุกระดับการศึกษา
มีมุมมองในการทำงานที่เหมาะสมกับงาน และเข้าใจกระบวนการทำงานด้านการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับ
ผลการวิจัยของ ณัฐวิทย์ ทรัพย์ธนาศิริ (2558, บทคัดย่อ) เรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการมี
ส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน ตามวุฒิการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันต่อการมีส่วนร่วมใน
การบริหารงานโรงเรียน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์
2 ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร ควรมีการวางแผนงาน กำหนดระยะเวลาและวิเคราะห์ประมวผล
การบริหารงานบุคคลให้ตรงกับความต้องการบุคลากรของทุกฝ่าย

1.1.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ควรจัดให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ บุคลากรที่
จะเข้ามาดำรงตำแหน่งงานใหม่ มีการสอบคัดเลือกที่ชัดเจนโปร่งใส คณะกรรมการมีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติตนเป็นกลาง
มีคุณธรรม และมีประสบการณ์ในการสรรหาบุคลากรมาก่อน

1.1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนจัดปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรผู้บรรจุใหม่ให้เข้าใจ
หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดกับสายงานที่เรียนมา

1.1.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ควรมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เป็นธรรม เพื่อสร้าง
ขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรอื่น ๆ ได้เป็นแบบอย่าง

1.1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรหลังจาก
ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมทุกครั้ง เพื่อทบทวนและกระตุ้นให้บุคลากรมีการตื่นตัวในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรียณรงค์ 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการประชุม และมีการชี้แจงการปฏิบัติงานให้ทราบโดยทั่วถึงกัน

1.2.2 ผู้บริหารควรมีกระบวนการบริหารงานที่เท่าเทียมกันของกลุ่มผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพศชาย และเพศหญิง

1.2.3 ผู้บริหารควรทำความเข้าใจ ให้บุคลากรทุกระดับการศึกษามีมุมมองในการทำงานที่เหมาะสมกับงาน และเข้าใจกระบวนการทำงานด้านการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนในครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรียณรงค์ 2 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจ และเป็นการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรไว้

2.3 ควรเปรียบเทียบกับโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาอื่น ๆ ที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ และน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **ความคิดสร้างสรรค์หลักการ ทฤษฎีการเรียนรู้การสอน การวัดผล ประเมินผล.**

(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ครูสภา.

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

_____. (2559). **“2559 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนรู้การสอน” ในเอกสารแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้การสอน ตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์.** กรุงเทพฯ: ชุมชนสมรรถนะการเกษตรแห่งประเทศไทย.

จิตติยา ปทุมราชภักดี และจินณวัตร ปะโคทั้ง. (2557). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5. วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์, 9(1), 17 - 25.**

ณัฐวิทย์ ทรัพย์ธนาศิริ. (2558). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2563, จาก <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/5-03/article/view/190>

ทักษิณ เพชรเกษ. (2556). **การพัฒนาแบบการธำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15(พิเศษ), 8 - 19.**

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.**

ธงชัย อยู่วงษ์อื่น. (2554). **การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

ธรากร เหล็กกล้า. (2544). **การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยทักษิณ.**

ประกอบ กุลเกลี้ยง. (2556). **การบริหารบุคคลตามทฤษฎี Competency. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2563, จาก <http://gotoknow.org/posts/29085>.**

พระมหาสุเทพ สุเทศเมธี (ดีเยี่ยม). (2556). **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**

- พระแสง ปภัสโร (วงษ์พันธุ์เสือ). (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. พุทธศาสนมหาบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา).มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วิญญา วิศาลภรณ์. (2553). การสร้างแบบทดสอบ. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). รายงานผลการศึกษสถานภาพการผลิต และพัฒนาครูในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สกศ. อันดับที่ 16/2558.
- Ivey, Starla Lynn. (2002). *Workplace Competencies (SCANS) of Job as reported by human resource personnel*. Ed.D., University of Missouri - Columbia.
- Lindner, James R. (2001). *Competency Assessment and Human Resources Management Of Extension County Chairs*. Texas A&M University.

รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ The Network Management Model for Improving Educational Quality Anuban Nakhon Sawan School

ปิยรัตน์ ป้องแสนสี¹

Piyarat Pongsansee¹

Corresponding Author E-mail: Piyarat8814@hotmail.com

Received: 2021-07-27; Revised: 2021-08-28; Accepted: 2021-08-30

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารเครือข่าย 2) สร้างรูปแบบการบริหารเครือข่าย 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารเครือข่าย 4) ประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการบริหารเครือข่าย โดยการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการศึกษาสภาพการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารเครือข่าย โดยการสนทนากลุ่ม ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารเครือข่าย และ ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย การกำหนดสมาชิกเครือข่าย คุณลักษณะที่ดีของสมาชิก และ ผู้นำเครือข่าย การประสานงานเครือข่าย ขอบข่ายและการกิจความร่วมมือ และการปฏิบัติงานและการประเมินผล 2) รูปแบบการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนนำ ส่วนเนื้อหา เจเนอรัลความสำเร็จ ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารเครือข่าย พบว่า มีความเหมาะสม 3) การทดลองใช้การบริหารเครือข่าย พบว่า โรงเรียนสามารถดำเนินการตามรูปแบบได้ 4) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่าย ด้านความเหมาะสม ความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหารเครือข่าย, คุณภาพการศึกษา

¹ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต1

¹ Vice Director of Anuban Nakhon Sawan school, Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1

Abstract

The purpose of this research was to develop The Network Management Model to improve educational quality in Anuban Nakhon Sawan school with the following objectives: 1) to study the components of network management to improve educational quality, 2) to develop the network management for improving the educational quality, 3) to experiment the network management for improving the educational quality, and 4) to evaluate the network management for improving the educational quality. The research was conducted in four steps, step 1 was to study the components of network management to improve educational quality, step 2 was to develop the network management to improve the educational quality, step 3 was to the network management for improving the educational quality, step 4 was to the network management for improving the educational quality. This research used statistics for analysis, such as content analysis, frequency, percentage, mean. and standard deviation. The results of this research were as follows;

1) The components of a network management to improve educational quality consists of 5 components; Determination of network members, characteristics of network members and network leaders, Network coordination, policy vision and the scope and mission of cooperation, and work practice of network and evaluation 2) The network management to improve educational quality consists of 3 parts: 1) introduction 2) content consist of components of a network management to improve the educational quality and network management process. 3) Success condition. The evaluating results of the model were appropriate. 3) The evaluation of the network management to improve educational quality revealed that it was effective and applicable for schools. 4) The evaluation result of the network management to improve educational quality revealed that the aspects of correctness, suitability, feasibility, and usefulness were at the highest level.

Keywords: Model, Network Management, The Educational Quality

บทนำ

การจะพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญ และเป็นกระบวนการที่ทำให้คนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้สูงขึ้น อันเป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศ โดยการจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสอดคล้องกับ แผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐสอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งกฎหมายการศึกษาที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542” และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและ สถาบันสังคมอื่นส่งเสริม ความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชน มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุน ด้านวัฒนธรรมองค์กร การเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชนองค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคม อื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 6) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้มีมาตรฐาน จำเป็นต้องพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคีต่าง ๆ ที่มีคุณภาพมากเพียงพอมาช่วยกันผลักดันการศึกษาในส่วนที่ตนเองสามารถกระทำได้ (ศักดิ์นิพนธ์ สว่างวงศ์, 2557, หน้า 12)

โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ เป็นโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ซึ่งได้ดำเนินการระดมความร่วมมือในการจัดการศึกษาจากเครือข่ายทั้งจากทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง แต่ใน การปฏิบัติงานของเครือข่ายยังขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขาดรูปแบบการบริหารเครือข่ายที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคคลที่เกี่ยวข้องขาดความเข้าใจถึงความสำคัญของการนำเครือข่ายมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งต้องบูรณาการขอขบคาย ภารกิจและทรัพยากรเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ตลอดจนทุกภาคส่วนในเครือข่ายต้องให้ความ ร่วมมือในการทำงานแบบเครือข่ายเพื่อเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์อย่าง แท้จริง

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในบริหารเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ จึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อ พัฒนาคุณภาพศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ เพื่อใช้พัฒนาการบริหารเครือข่าย และส่งเสริมประสิทธิภาพของ ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้นักเรียนโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ได้รับการพัฒนาคุณภาพที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการจัดการศึกษา ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเครือข่าย การพัฒนาองค์กร การบริหารอย่างมีส่วนร่วม มาบูรณาการและพัฒนาให้ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษา ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม แนวคิดการบริหารสถานศึกษา แนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารเครือข่าย

เครือข่าย หมายถึง การรวมตัวและการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ ด้วยความสมัครใจ ภายใต้วัตถุประสงค์ ได้ตกลงที่จะประสานกันภายใต้วัตถุประสงค์ หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ ร่วมมือกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ร่วมกัน เป็นการสร้างพลังและความเข้มแข็งในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วมวางแผนร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน องค์ประกอบหลักที่สำคัญของเครือข่าย ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) สมาชิกและโครงสร้างของเครือข่าย 3) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย 4) การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก 5) กิจกรรมของกลุ่มเครือข่าย และ 6) การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย การทำงานร่วมกันในลักษณะของเครือข่ายการศึกษา จำเป็นต้องมีองค์ประกอบของเครือข่าย มีแนวทางในการสร้างเครือข่ายและการบริหารเครือข่ายตลอดจนคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารเครือข่าย ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

2. แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการจัดการบริหารสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการในด้านการบริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษา

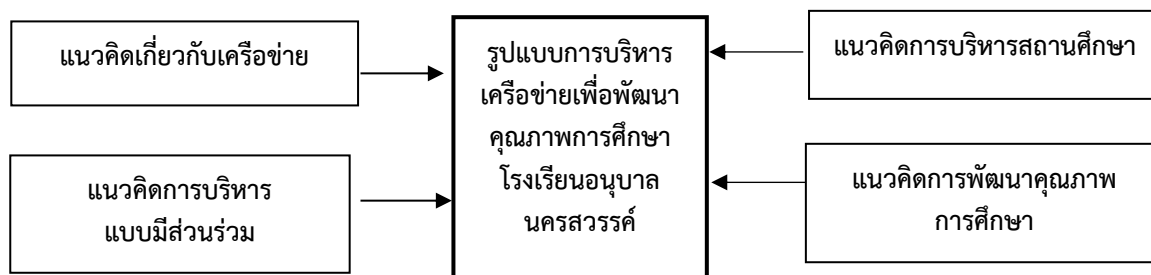
4. แนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินการตามกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดมาใช้ในการสร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ เป็นไปดังภาพนี้



วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการวิจัยไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

แหล่งข้อมูล

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 3 คน สำหรับการดำเนินการสัมภาษณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร และครู โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ 110 คน 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม 13 คน (ที่ไม่ใช่บุคลากรในโรงเรียน) 3) ผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ จำนวน 2,574 คน รวมทั้งสิ้น 2,697 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารและครู โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ 110 คน เก็บจากประชากรทั้งหมด 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม 13 คน เก็บจากประชากรทั้งหมด 3) ผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ได้จากกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครชี และมอร์แกน และวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้จำนวน 333 คน รวมทั้งสิ้น 456 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ชื่อนักการศึกษา เนื้อหา และเอกสารอ้างอิง

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. แบบสอบถามสภาพการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษา วิเคราะห์ เนื้อหา บันทึกลงในแบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสาร

2. การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยจัดทำหนังสือโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ และสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3. การวิเคราะห์สภาพการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ โดยใช้แบบสอบถามจากผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

แหล่งข้อมูล

1. ผู้ให้ข้อมูลในการประชุมสนทนากลุ่ม เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมีประสบการณ์ด้านการวิจัย และด้านการบริหารเครือข่ายทางการศึกษา จำนวน 9 คน

2. ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมของคู่มือ ซึ่งได้มาจากผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมประชุมสนทนากลุ่ม คัดเลือกกันเอง ได้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. ร่างรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

2. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม เรื่อง รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

3. คู่มือการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

4. แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. การประชุมสนทนากลุ่ม โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อคิดเห็นจากการประชุมสนทนากลุ่ม ตามประเด็นการสัมมนา สรุปอภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ

2. การประเมินคู่มือการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของคู่มือ โดยใช้ ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร และครู โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2561 และ 2562 รวม 98 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ที่ไม่ใช่บุคลากรในโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้แทนครู) รวม 13 คน และผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,487 คน รวมทั้งสิ้น 2,598 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร และครู โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2561 และ 2562 รวม 98 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ที่ไม่ใช่บุคลากรในโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้แทนครู) รวม 13 คน ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ โดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้ปกครองที่เป็นคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง จำนวน 128 คน รวมทั้งสิ้น 239 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์
2. คู่มือการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์
3. แบบประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์
4. แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยกำหนดช่วงเวลาในการทดลองใช้รูปแบบ และขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ เพื่อดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

2. ผู้วิจัยจัดประชุมครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่าโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายจุดประสงค์ คู่มือ และการดำเนินการตามรูปแบบ

3. ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่าโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามคู่มือการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ในปีการศึกษา 2561 – 2562

4. ผู้วิจัยขอความร่วมมือผู้อำนวยการโรงเรียน ครู ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบประเมินผลการดำเนินงานของการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

5. ผู้วิจัยขอความร่วมมือผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหาร
เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์จากข้อมูลสรุปผลการทดลองใช้ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามรูปแบบ และผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบ โดยใช้
ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

**ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร และครู โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2562 รวม
98 คน เก็บจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ด้านความ
ถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัย นำแบบประเมินไปให้กลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ ของการตอบแบบประเมิน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล
การประเมินรูปแบบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาล
นครสวรรค์ โดยใช้ ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.11)

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาล
นครสวรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1.2.1 การกำหนดสมาชิกเครือข่าย

1.2.2 คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย

1.2.3 การประสานงานเครือข่าย

1.2.4 ขอบข่ายและภารกิจความร่วมมือ

1.2.5 การปฏิบัติงานและการประเมินผล

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

2.1 รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ประกอบด้วย 3
ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย
องค์ประกอบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และกระบวนการบริหารเครือข่าย ส่วนที่ 3 ส่วนเงื่อนไข
ความสำเร็จ ดังรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ส่วนนำ หมายถึง ส่วนแรกของรูปแบบที่กล่าวถึง หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหาร
เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

1) หลักการของรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารเครือข่ายที่นำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบนั้น ๆ

2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ หมายถึง ความมุ่งหมาย และประโยชน์ของการบริหารเครือข่ายที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

2.1.2 เนื้อหา หมายถึง ส่วนที่อธิบายถึงองค์ประกอบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จุดมุ่งหมาย แนวทางการพัฒนา ผลที่คาดว่าจะได้รับในแต่ละองค์ประกอบ และกระบวนการบริหารเครือข่าย

1) องค์ประกอบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง องค์ประกอบในแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การกำหนดสมาชิกเครือข่าย คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย การประสานงานเครือข่าย ขอบข่ายและภารกิจความร่วมมือ การปฏิบัติงานและการประเมินผล

2) กระบวนการบริหารเครือข่าย หมายถึง ส่วนที่อธิบายถึงวิธีการขั้นตอนการบริหารเครือข่ายที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์กร ขั้นตอนที่ 3 การประสานงาน ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุง

2.1.3 เงื่อนไขความสำเร็จ หมายถึง ส่วนที่อธิบายถึง สิ่งที่ต้องคำนึงถึง และสิ่งที่ควรปฏิบัติ เพื่อให้การนำรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกิดประสิทธิภาพ

2.2 ผลการตรวจสอบเบื้องต้น รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ โดยการประชุมสนทนากลุ่ม

2.2.1 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ มีความเหมาะสม

2.2.2 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าคู่มือการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

3.1 ผู้บริหาร และคณะครู โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ มีความคิดเห็นว่า ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.58)

3.2 ผู้บริหาร และคณะครู โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ มีความคิดเห็นว่า ผลการดำเนินงานกิจกรรมที่เป็นไปตามขอบข่ายภารกิจตามรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.85)

3.3 ผลการทดสอบใช้รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ด้านคุณภาพผู้เรียน

3.3.1 ร้อยละของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ที่ได้ระดับ 3 ขึ้นไปใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักของนักเรียนปีการศึกษา 2562 สูงกว่า ปีการศึกษา 2561 และสูงกว่าค่าเป้าหมายของโรงเรียน

3.3.2 คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ O-NET ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 สูงระดับประเทศ

3.3.3 ผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 ผ่านการประเมินระดับดีขึ้น สูงกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไป เป็นไปตามเกณฑ์ค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

3.3.4 ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านคุณภาพนักเรียน ทั้งในปีการศึกษา 2561 และ ปีการศึกษา 2562 นักเรียนได้รับการสนับสนุนและพัฒนาตนเอง จนได้รับรางวัลจากการประกวด และการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ในระดับชาติจำนวนหลายรายการและมีแนวโน้มสูงขึ้น

3.4 ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.14)

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

4.1 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ พบว่า มีความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.23)

4.2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.23)

4.3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ พบว่า มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.22)

4.4 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ พบว่า มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.22)

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ผลจากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดสมาชิกเครือข่าย คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย การประสานงานเครือข่าย ขอบข่ายและภารกิจความร่วมมือ การปฏิบัติงานและการประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ซึ่งเป็นโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ต้องบริหารสถานศึกษา เพื่อสนองความต้องการ และความคาดหวังของผู้ปกครอง ดังนั้น ผู้บริหารและครู ต้องมีความรู้ความเข้าใจ และมีภาวะผู้นำ มีความตระหนักในสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้การบริหารเครือข่าย จึงมีความจำเป็นในการจัดวางโครงสร้างการบริหารเครือข่ายที่เหมาะสม การกำหนดสมาชิกเครือข่าย คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย ที่เหมาะสมที่จะร่วมมือในการบริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีคุณภาพของนักเรียนเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของความสำเร็จ ตลอดจนการสร้างการเชื่อมั่นของโครงการด้วยระบบการประกันคุณภาพของโรงเรียน การประสานงานเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มเครือข่าย คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่า ที่ทำงานประสานกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปฏิบัติงานตามขอบข่ายและภารกิจความร่วมมือ ที่วางแผนบูรณาการเข้ากับการบริหารสถานศึกษาทั้ง การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ตลอดจนการปฏิบัติงานและการประเมินผลของเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นในการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพต้องดำเนินการตามแนวทางพัฒนาทั้ง 5 องค์ประกอบ จึงจะส่งผลให้การบริหารเครือข่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง และผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่สรุปได้ว่ามีหลายปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย แกนนำ/ผู้นำเครือข่าย สมาชิกเครือข่าย บทบาทหน้าที่/ภาระหน้าที่ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบหลักที่ 2 คือ ขอบข่ายและภารกิจด้านวิชาการ องค์ประกอบที่ 3 คือ กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะที่ดีของแกนนำ และองค์ประกอบที่ 5 เทคนิคการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย

2. การสร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การศึกษาสภาพการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้ได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ และสร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ส่งผลให้ได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ และนำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารต่าง ๆ มาสร้างเป็นส่วนต่าง ๆ ของรูปแบบ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการ และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์และกระบวนการบริหารเครือข่าย และส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งตรวจสอบเบื้องต้น ด้วยการประชุมสนทนากลุ่ม ได้ให้คำแนะนำ และปรับปรุงรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ มีความเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัย ได้กำหนดกรอบการสร้างรูปแบบ

การบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ ว่ามีลักษณะของโครงสร้าง ประกอบด้วย องค์ประกอบการบริหารเครือข่าย และกระบวนการบริหารเครือข่าย ที่มีแนวทางการพัฒนาตามตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ ส่งผลให้โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ สามารถดำเนินงานในการบริหารเครือข่ายบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ จีระชัย ช่วงบุญศรี (2557) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก และ 2 เงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 เป้าหมายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค องค์ประกอบที่ 3 เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร 3) การลงมือปฏิบัติ 4) การประเมินผล 5) การปรับปรุง 6) การรายงาน 7) การประสานงาน เงื่อนไขความสำเร็จที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค และเงื่อนไขความสำเร็จที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

3. การทดลองใช้รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ จากผลการทดลองใช้รูปแบบ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง และชมรมศิษย์เก่า ศึกษาคู่มือ และสามารถดำเนินการตามแนวทางการนำไปใช้เป็นไปตามองค์ประกอบการบริหารเครือข่าย และกระบวนการบริหารเครือข่าย มีติดตามประเมินผล เพื่อนำสู่การปรับปรุง ในแต่ละแนวทางการดำเนินการขององค์ประกอบกระบวนการ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างจริงจัง และติดตามอย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินด้านคุณภาพผู้เรียน หลังจากทดลองใช้รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ มีแนวโน้มสูงขึ้นทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาการดำเนินงานด้านการประสานงานเครือข่าย สมาชิกของเครือข่ายในแต่ละกลุ่มมีวิธีการในการประสานงานโดยใช้ศูนย์การปฏิบัติงานของกลุ่มเครือข่าย และการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยี ในการสื่อสาร ระหว่างสมาชิกในเครือข่าย ระหว่างกลุ่มเครือข่าย ระหว่างเครือข่ายกับผู้บริหารและคณะครู โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ เพื่อให้วางแผนขอบข่ายและภารกิจความร่วมมือ ซึ่งครอบคลุมการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 กลุ่มงาน โดยการบริหารเครือข่ายตามขอบข่าย และความร่วมมือนั้น นำสู่การปฏิบัติในรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ จำนวน 15 กิจกรรม ซึ่งมีการปฏิบัติงานร่วมกันกับโรงเรียน นำสู่องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงานและการประเมินผลที่มีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกในเครือข่าย มีการติดตามประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับการวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินผลผลิตของกิจกรรม และโครงการอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลต่อผลผลิตด้านคุณภาพนักเรียน ผลการดำเนินงานของ 15 กิจกรรมตามขอบข่ายความร่วมมือ มีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก และผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ภัทรวรรณ นิลแก้วบวรวิทย์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สันติ อินทร์สุภา (2559) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ เห็นว่าหลังการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในมีสภาพการปฏิบัติในการดำเนินการด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4. การประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ จากผลการประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการ พบว่า ผลการประเมินรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะรูปแบบดังกล่าว ได้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ มาอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เกี่ยวข้องกับ

โครงการ รวมทั้งในการสร้างรูปแบบ มีกรอบแนวคิด หลักการ จากทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ตลอดจนการได้รับการตรวจสอบ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากการประชุมสนทนากลุ่ม และได้มีการนำสู่การทดลองใช้รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ เป็นระยะเวลา 2 ปีการศึกษา ได้แก่ ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านผู้เรียน มีแนวโน้มพัฒนาสูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นต่อรูปแบบว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ จิรภัทร มหาวงค์ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร บนพื้นที่สูงมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

นอกจากนี้ ผู้เกี่ยวข้องยังมีข้อเสนอแนะต่อการนำไปใช้ของรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์หลายประการ ได้แก่ เป็นรูปแบบที่ปฏิบัติได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเครือข่าย รูปแบบมีแนวทางชัดเจนในการพัฒนาภาวะผู้นำ และคุณลักษณะที่ดีของสมาชิกเครือข่าย ที่เหมาะสมในการบริหารเครือข่าย ในการปฏิบัติตามรูปแบบนี้ ส่งเสริมความร่วมมือของผู้ปกครองนักเรียนในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมประเมินในการบริหารสถานศึกษา ในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพของนักเรียนอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับ Brittingham (1998, p.1406) ได้สรุปลักษณะการมีส่วนร่วมของโรงเรียนและชุมชนที่ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้ปกครองมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและมีความคาดหวังที่สำคัญ ที่จะให้นักเรียนมีคุณภาพและพัฒนาปรับปรุงอย่างมีคุณภาพ และพัฒนาปรับปรุงอย่างมีคุณภาพ และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้ปกครองและชุมชนจะต้องตระหนัก คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมด้านสังคม อารมณ์ และความเจริญก้าวหน้าของเด็กในด้านวิชาการของเด็กการพัฒนาสถานะของเด็กเยาวชนและครอบครัวให้ดียิ่งขึ้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนบ่งชี้ถึงการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ มีความสำคัญและมีส่วนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์

1.2 จากผลการพัฒนารูปแบบที่มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์นั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัย ประยุกต์ใช้โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบไปศึกษา ตามคู่มือเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ผู้บริหารโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องทุกคนควรมีการประชุมชี้แจง ครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการบริหารเครือข่ายเพื่อช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อศึกษาเพื่อเปรียบเทียบ ทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา และประถมศึกษา เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ สู่การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายที่สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหา และความต้องการของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากขึ้น

2.2 ควรทำวิจัยเชิงสถิติในการหาปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อยอดให้การบริหารเครือข่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จิรภัทร มหาวงค์. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. 18(4), 114 - 126.
- ธีระชัย ช่างบุญศรี. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.

- ภัทรวรรณ นิลแก้วบรรวิชัย. (2559). รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักดิ์นิพนธ์ สว่างวงศ์. (2557, กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม). เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วารสารบริหาร การศึกษาบัวบัณฑิต, 14(2), 12 - 24.
- สันติ อินทร์สุภา. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์เครือข่ายคุณภาพ การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การจัดการ การศึกษาและการเรียนรู้). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2549). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟิกจำกัด.
- Brittingham, K. V. (1998). "The Characterization of Successful School Family and Community Partnerships," Dissertation Abstracts International, 59(5), 1406.

การศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

A Study of School - Based Management Problems in the Secondary
Education Service Area Office Nakhon Sawan

จีระศักดิ์ อบอุ่น¹, ทินกร ช่อมพงษ์², ทีปปิพัฒน์ สันตะวัน³

Jeerasak Ob-ai¹, Thinnakorn Cha-umpong², Teeppipat Suntawan³

Corresponding Author E-mail: jeerasak.o@nsru.ac.th

Received: 2021-07-19; Revised: 2021-08-30; Accepted: 2021-08-30

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำนวน 327 คน โดยใช้ วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยง 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านหลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ด้านหลักความเป็นมืออาชีพ ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักการนิติบัญญัติ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัญหาการบริหาร, การบริหารสถานศึกษา, การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Student in Master of Education degree (Educational Administration), Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The objectives of this study were to study and compare School-Based Management (SBM) problems divided by gender, job position, and work experience. The research sample size was determined using the Krejcie & Morgan formula. The samples were 327 samples in total, selected by random sampling. The research instrument was a questionnaire about SBM problems with reliability of 0.98. The data was analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test independent, analysis of variance (One - way ANOVA), and pair-wise difference by means of Scheffé. The study findings were as follows;

1) All 6 SBM problems overall were at a medium level. When sorting by aspect, the highest to the lowest were centralization management, professionalism, politically neutral, check and balance, participation and legislative respectively. 2) The comparison results of the opinions of administrators, teachers and basic education committees on SBM problems divided by gender, and work experience found that the participants with different genders had opinions on SBM problems that were not different overall. The participants with different job positions had opinions on SBM problems were different overall, which was the statistically significant at the .05 level. When tested by Scheffé method, it was found that pairs of teachers and administrators and pairs of teachers and basic education committees were different. The participants with work experience had opinions on SBM problems that were different overall .05 level. When tested by Scheffe' s method, it was found that pairs of less than 5 years and 5-10 years, pairs of less than 5 and 10 years, and pairs of 5-10 years and more than 10 years were different.

Keywords: Problem Management, School Administration, School-Based Management

บทนำ

สังคมไทยและสังคมโลกกำลังเดินทางเข้าสู่โลกในศตวรรษที่ 21 ที่มีความเป็นพลวัต มีความเป็นสากล และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแบบดิสรัปชัน (Disruption) การเท่าทันโลกจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงอยู่ของมนุษย์ ซึ่งการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) เป็นเครื่องมือสำคัญที่นำพาประชาชนในสังคมไทยให้ดำรงอยู่ได้ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน โดยกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ใช้การจัดการศึกษากับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับและการเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษามากขึ้น เพื่อเป้าหมายในการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา ให้มีเอกภาพสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละพื้นที่และประชาชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 75 - 82) โดยกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ต้องการให้มีระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการกระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน มีการแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลางภูมิภาค และท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 63 - 64)

การศึกษาที่มีคุณภาพมีความสำคัญสูงสุดและมีบทบาทต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาไทยนั้น ยึดหลักการมีส่วนร่วมของสังคม และหลักการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ มีกระบวนการจัดการศึกษาโดยยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบายและหลากหลายในการปฏิบัติ การกระจายอำนาจการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กล่าวว่า หลักการและกระบวนการในการจัดการศึกษาเน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจบริหารจัดการด้านงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ภายใต้การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายจากคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาเป็นไปโดยการมีส่วนร่วมและตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 4 - 12)

การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องมีหลักการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเจตนาของการจัดการศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการนำหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management: SBM) เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา แนวคิดหลักในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการสร้างเอกภาพขององค์กร กำหนดนโยบายและมาตรฐานการศึกษาโดยกระจายบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานไปสู่สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, หน้า 47) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปให้สถานศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คล่องตัวในการบริหารและจัดการ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยให้ความสำคัญแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับผิดชอบ วางแผน ติดตามผล พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น (วสันต์ สัตยคุณ, 2554, หน้า 24 - 25)

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาที่ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา โดยอยู่ในรูปของคณะกรรมการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ก่อให้เกิดผลดีกับการขับเคลื่อนสถานศึกษา ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ได้รับการให้คุณค่ากับความคิดเห็น ก่อเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของอันเป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายมากที่สุด ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคล ในการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักว่าความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานที่กำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 15) และความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้

โรงเรียนเป็นฐาน เกิดจากการให้ความสำคัญกับการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ เน้นการกระจายอำนาจ และการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต่างๆ ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ (จิรัสสา ไสยแก้ว, 2559, หน้า 88)

การขับเคลื่อนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในแต่ละพื้นที่ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง แต่ผลของความสำเร็จจากการบริหารและจัดการศึกษาไม่สามารถสะท้อนได้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างแท้จริง สถานศึกษายังคงไม่สามารถบริหารได้อย่างเป็นอิสระ คล่องตัว ไม่มีอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยตนเอง ยังคงต้องบริหารงานภายใต้อำนาจที่รับมอบจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น เมื่อพิจารณาจากความหลากหลายของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันทั้งขนาดของสถานศึกษา จำนวนนักเรียน จำนวนครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนลักษณะภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น ทำให้สถานศึกษาเกิดความไม่คล่องตัวในการบริหาร ส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 2 - 3) อีกทั้งการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ไม่ได้ให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ทั้งกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองมาช่วยในการกำหนดทิศทางการบริหารโรงเรียน ทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (ฉิรวัดน์ คุ่มทอง, 2560, หน้า 104)

จากความหลากหลายของสถานศึกษา ที่มีความแตกต่างกันทั้งขนาดของสถานศึกษา จำนวนนักเรียน จำนวนครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนลักษณะภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น ทำให้พื้นที่ที่มีบริบทต่างกันย่อมมีวิธีการปฏิบัติโดยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการนำการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน ผลการประเมินการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าการกระจายอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ขาดการพัฒนาส่งเสริมยกย่อง เชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษามีผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นผลสะท้อนว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลการดำเนินงานไม่บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ตามบทบาทและความรับผิดชอบของหน่วยงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42, 2563, หน้า 117 - 118) ผู้บริหารสถานศึกษากระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาโดยไม่คำนึงประโยชน์ของสถานศึกษาและชุมชนเท่าที่ควร ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบกับการมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์การทำงานไม่เพียงพอภายในสถานศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะทำงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องยังไม่มากเท่าที่ควร (กัญญาณัฐ ฤทธิ์บำรุง, 2559, หน้า 91 - 94) ทำให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานยังเกิดปัญหาและไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ อันเกิดจากการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ขณะที่ไม่มีความพร้อมหรือมีอุปสรรคในการปฏิบัติที่แตกต่างกันตามบริบทพื้นที่แต่ละแห่ง

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครสวรรค์ ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้ คาดว่าจะได้ข้อมูลที่เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครสวรรค์ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 33)

1. หลักการนิติบัญญัติ
2. หลักการมีส่วนร่วม
3. หลักความเป็นกลางทางการเมือง
4. หลักความเป็นมืออาชีพ
5. หลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ
6. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 74 คน ครู จำนวน 1,626 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 403 คน รวมทั้งสิ้น 2,103 คนจากสถานศึกษา ทั้งหมด จำนวน 37 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน เทียบบัญญัติไตรยางศ์ ได้ผู้บริหาร จำนวน 11 คน ครู จำนวน 253 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 63 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้การศึกษามี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักการนิติบัญญัติ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ด้านหลักความเป็นมืออาชีพ ด้านหลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ และด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เก็บข้อมูลในพื้นที่
2. ผู้ศึกษาพบผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บแบบสอบถามจากผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระหว่างวันที่ 12 - 28 พฤษภาคม 2564 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้ศึกษาขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ โดยได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาครบทั้ง 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาวิเคราะห์โดยใช้สถิติและสูตรประกอบการคำนวณ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือศึกษา

- 1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม
- 1.2 หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 2.1 ค่าความถี่ (f)
 - 2.2 ค่าร้อยละ (%)
 - 2.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
 - 2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Samples Test
 - 3.2 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และเมื่อพบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีกลุ่มตัวอย่าง 327 คน เป็นเพศชาย จำนวน 133 คน เพศหญิง จำนวน 194 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 11 คน ครู จำนวน 253 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 63 คน มีประสบการณ์ในตำแหน่งส่วนใหญ่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีระดับปัญหา มากที่สุด คือ ด้านหลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านหลักความเป็นมืออาชีพ ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านหลักนิติบัญญัติ เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า

1. ด้านหลักการนิติบัญญัติ พบว่า ระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักการนิติบัญญัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาการตรวจสอบการดำเนินงานให้ถูกต้องตามระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ตามที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด มีระดับปัญหาอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาการปรับปรุงการดำเนินงานของคณะกรรมการให้ถูกต้องตามระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ตามที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด และมีข้อที่มีระดับปัญหาคือ ปัญหาการดำเนินการด้านหลักสูตร/การประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า ระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาารายข้อพบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการดำเนินงานในการวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีระดับปัญหาอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชนในการวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และข้อที่มีระดับปัญหาคือ ปัญหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการดำเนินงานในการปรับปรุงแก้ไข/เสนอแนะการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัญหาระบบตรวจสอบภายใน/หน่วยงานควบคุมภายในที่เข้มแข็ง เป็นรูปธรรมของสถานศึกษา มีกระบวนการในการควบคุม กำกับให้การดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระดับปัญหาอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เป็นระบบ มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ไม่เลือกปฏิบัติ และข้อที่มีระดับปัญหาต่ำที่สุดคือ ปัญหาการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้ปกครอง ชุมชน ได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง

4. ด้านหลักความเป็นมืออาชีพ พบว่า ระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักความเป็นมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัญหาการดำเนินการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบ มีระดับปัญหาอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ปัญหาการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ และข้อที่มีระดับปัญหาต่ำที่สุดคือ ปัญหาการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีต่อหน่วยงานต้นสังกัด มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานสู่สาธารณชน

5. ด้านหลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัญหาการวางแผนปฏิบัติการดำเนินงานตามกรอบงาน 4 ฝ่าย อย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดความคล่องตัว มีระดับปัญหาอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ ที่สามารถแก้ปัญหาด้านงบประมาณได้อย่างเป็นระบบ และข้อที่มีระดับปัญหาต่ำที่สุดคือ ปัญหาการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

6. ด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล พบว่า ระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีระดับปัญหาอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ปัญหาการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และแผนการควบคุมการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา และข้อที่มีระดับปัญหาต่ำที่สุดคือ ปัญหาการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษารายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสู่สาธารณชน

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งตามองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านหลักการนิติบัญญัติ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ด้านหลักความเป็นมืออาชีพ ด้านหลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล พบว่า

1. ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านหลักความเป็นมืออาชีพและด้านหลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครสวรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครสวรรค์สามารถนำผลของการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครสวรรค์ ส่วนใหญ่ดำเนินการตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แต่ยังคงขาดขั้นตอนการปฏิบัติงานบางส่วนเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างยั่งยืน โดยเกิดจากการทำงานไม่เป็นระบบ ไม่ยึดหลัก นิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ การทำงานไม่เป็นปัจจุบัน ขาดการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และที่สำคัญคือไม่นำผลสะท้อนกลับจากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพิมพา มงคลสวัสดิ์ (2557) ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ด้านหลักการณ์บัญญัติพบว่า โดยภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริงมาช่วยในการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานให้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ รวมทั้งขาดการรายงานผลและการนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงการดำเนินงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การปฏิบัติงานตามหน้าที่จึงไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่ง รอดจาก (2555) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านหลักการณ์บัญญัติ โดยภาพรวมมีปัญหายุ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านหลักการณ์มีส่วนร่วม พบว่า โดยภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะ ส่วนใหญ่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูลเพียงเท่านั้น โดยไม่มีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนการดำเนินงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนเพียงให้ความเห็นชอบในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียวไม่เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ ฤทธิ์บำรุง (2559) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านหลักการณ์มีส่วนร่วมโดยภาพรวมมีปัญหายุ่งอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง พบว่า โดยภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครสวรรค์ ส่วนใหญ่กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มาจากตัวแทนที่ได้รับการยอมรับนับถือในด้านต่าง ๆ ในชุมชน แต่อาจยังไม่เข้าใจขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานของสถานศึกษา หรือมีความเข้าใจในเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ไม่ชัดเจน สอดคล้องกัน ทำให้ไม่สามารถแสดงศักยภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรารักษ์ บุญพัก (2560) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ด้านหลักความเป็นมืออาชีพ พบว่า โดยภาพรวม มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครสวรรค์ ส่วนใหญ่ขาดการดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ไม่มีหลักการหรือขั้นตอนที่ชัดเจนแน่นอน ทำให้เกิดความสับสน ลำบากในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังไม่นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรารักษ์ บุญพัก (2560) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านหลักความเป็นมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5. ด้านหลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ พบว่า โดยภาพรวม มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการดำเนินการภายในสถานศึกษาเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย สถานศึกษายังไม่

สามารถดำเนินการเองได้อย่างคล่องตัว จำเป็นต้องดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบ ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เกิดความล่าช้าต่อการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาภา ศรีเหลือง (2560) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านหลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก

6. ด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล พบว่า โดยภาพรวม มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ส่วนใหญ่มีการดำเนินงานของสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และเป้าหมายของสถานศึกษาที่เกิดจากความต้องการของชุมชน อีกทั้งยังไม่สามารถติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานให้ดำเนินงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถิรวัฒน์ คุ่มทอง (2560) ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า

1. ผู้บริหารครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ส่วนใหญ่เกิดจากการขาดการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ถูกต้องตามระเบียบต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษากำหนด ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติและการวางระบบได้ ซึ่งทั้งผู้บริหารครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นตรงกันว่าระบบการทำงาน มีปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาที่แตกต่างกันตามบริบทพื้นที่ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ บุญพัก (2560) ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเพราะผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ส่วนใหญ่มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษาโดยภาพรวม ตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎีการบริหาร โดยครูมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินงานต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติหน้าที่พิเศษตามที่ผู้บริหารกำหนด ดังนั้นครูจึงมีลักษณะเป็นผู้ปฏิบัติ จึงมองเห็นปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหรือประสบปัญหาและแก้ปัญหาจากประสบการณ์ของตนเอง ในขณะที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่ในการให้การสนับสนุนกิจการและการดำเนินงานของสถานศึกษา เห็นชอบการดำเนินกิจกรรมใดอันเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ซึ่งด้วยบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะไม่ได้รับรู้ถึงปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานมากเท่าไรนัก ดังนั้นจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทพร นิธิพัฒนกาญจน์ (2559) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเพราะผู้บริหารครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งมาก ย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพิมพา มงคลสวัสดิ์ (2557) ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ได้ข้อเสนอแนะในการศึกษา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1.1 ด้านหลักการนิติบัญญัติ ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรร่วมกันตรวจสอบ การดำเนินงานของสถานศึกษาให้ถูกต้องตามระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ตามที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด รวมถึงสถานศึกษามีการปรับปรุงการดำเนินงานของคณะทำงานให้ดำเนินงานอย่างถูกต้องตามระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ตามที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด เพื่อให้การดำเนินการใด ๆ ของสถานศึกษามีความถูกต้อง

1.2 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการดำเนินงาน มีส่วนร่วมใน การวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้สถานศึกษา คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน โดยชุมชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

1.3 ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบตรวจสอบภายใน/หน่วยงานควบคุม ภายในที่เข้มแข็งเป็นรูปธรรมของสถานศึกษา มีกระบวนการในการควบคุม กำกับให้การดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบ ได้ รวมถึงสถานศึกษามีการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ถูกต้องตามระเบียบ มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อสร้างการปฏิบัติที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้

1.4 ด้านหลักความเป็นมืออาชีพ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส และตรวจสอบได้เพื่อเป็นการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้ดียิ่งขึ้น

1.5 ด้านหลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการวางแผนปฏิบัติการในการดำเนินงาน ด้านวิชาการ งบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไปอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดความคล่องตัว รวมถึงส่งเสริมให้ สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ ที่สามารถแก้ปัญหาด้านงบประมาณได้อย่างเป็นระบบ

1.6 ด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รวมถึงสถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงาน ตามโครงการ/กิจกรรม และแผนการควบคุมการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาแนวปฏิบัติในการดำเนินงานตามกรอบงาน 4 ฝ่าย อย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดความคล่องตัวโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านหลักความเป็นอิสระใน การบริหารจัดการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านหลักความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

- _____. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพฯ: บริษัทพริก
หวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2562). คู่มือการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: แม็ทซ์พอยท์.
- กัญญาณัฐ ฤทธิ์บำรุง. (2559). แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตอัครราษฎร์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จิรัฐสา ไสยแก้ว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การ
บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชญาภา ศรีเหลือง. (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่ม
บางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถิรวัฒน์ คุ่มทอง. (2560). แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในศูนย์ประสานงานสถานศึกษา
บางมูลนาก 01 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- แพรมิพา มงคลสวัสดิ์. (2557). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล
นครระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่ง รอดจาก. (2555). แนวทางการดำเนินงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนการังวิทยาคมอำเภอบ้านไร่จังหวัด
อุทัยธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร
การศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วสันต์ สัตยคุณ. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัชรภรณ์ บุญพัก. (2560). ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- สุภัคพร นิธิพัฒนากาญจน์. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วารสารการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา, 10(1), 83 - 94.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 - 2565.
นครสวรรค์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.

คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา Attributes of Leadership of Educational Administrators

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ¹

Pimolpun Phetsombat¹

Corresponding Author E-mail: Pimolpun_p@rmutt.ac.th

Received: 2021-07-27; Revised: 2021-08-30; Accepted: 2021-08-30

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งมีหน้าที่บทบาทในการดำเนินงานการบริหาร ทั้งในด้านงานบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานวิชาการ เป็นสำคัญ โดยผู้บริหารการศึกษามีคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การตัดสินใจ การมีส่วนร่วม การวางแผน การทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ ผู้ตาม (Followers) เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่งผลให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

คำสำคัญ: คุณลักษณะเฉพาะ, ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารการศึกษา

¹ รองศาสตราจารย์, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹ Associate Professor, Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Abstract

Proficient educational management depends mainly on the knowledge, ability, and leadership of educational administrators, who play a role in the administration of general administration, personnel management, budget management, and academic administration. The leadership attributes in educating administrators include decisions, participation, planning, teamwork, and communication. These attributes affect the followers to change for productive performance, leading to accomplishment of goals. As a result, educational administration has become the most effective and efficient.

Keywords: Attributes, Leadership, Educational Administrators

บทนำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางด้านการศึกษามีเป้าหมายสำคัญสูงสุดในการจัดการศึกษาคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้รวมไปถึงให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยอาศัยความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็คือคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน (วิโรจน์ สารรัตน์, 2547)

คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามต้องการและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีคุณลักษณะทางด้านความสามารถทางสติปัญญา เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น จนได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคมให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความเป็นผู้นำ นอกจากนี้การปฏิบัติงานของผู้บริหารยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งขวัญและกำลังใจของครู จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่กว้างไกล หากผู้บริหารมีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานในองค์กร ตลอดจนชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้บ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะมีความสามารถที่เหมาะสมและถูกต้องตามหลักทฤษฎีการบริหารแล้ว จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานโดยได้ทั้งงานได้ทั้งใจอีกด้วย นับว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในฐานะเป็นผู้ควบคุมและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่วางไว้ สำหรับคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ที่จะได้นำเสนอต่อไปนี้ได้มาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ โดยในที่นี้ได้นำเสนอประเด็นเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาใน 2 ประเด็น ได้แก่ ความหมาย และองค์ประกอบ อันจะเป็นแนวคิดและแนวทางในการพัฒนาทักษะทางด้านคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา เพื่อสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2557) อันจะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาต่อไป

ความหมายของคุณลักษณะ

จุง และ แมกกินสัน (Chung & Magginson, 1981, p.120) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถทำให้การทำงานบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ฮอดเกตต์ส (Hodgetts, 1999, pp.256 - 258) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะพิเศษหลายประการที่ปรากฏในตัวบุคคล จะมีความสัมพันธ์ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่จะมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความเป็นผู้บริหารดังกล่าว มี 5 ประการ ดังนี้ 1) การมีสติปัญญาเหนือผู้อื่น 2) การมีความมั่นคงทางอารมณ์ 3) การรู้จักใช้แรงจูงใจ 4) การมีทักษะในการแก้ปัญหา และ 5) การมีทักษะในการบริหาร

เพลเลจรีโน และ วาร์นฮาแกน (Pellegrino & Varnhagan, 2010, p.1) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล รวมทั้งเป็นศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานให้สำเร็จ

จรรยา เคาหา (2554, หน้า 11) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ และสามารถปฏิบัติการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลัดดาวัล พันธ์ตะคุ (2557, หน้า 6) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา ศักยภาพภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นบุคคลที่มีความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง เป็นคนที่มีความสามารถในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาอันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงสงบสุขในสังคมและได้มาตรฐานสากลต่อไป

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมในการที่จะเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

องค์ประกอบคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ

องค์ประกอบคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำพิจารณาได้จาก องค์ประกอบในด้านต่าง ๆ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2557) ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ ประกอบด้วย

1.1 การตัดสินใจ (Decision Making) เป็นบทบาทหลักและหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารในองค์การ ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่มีการวางแผนในการปฏิบัติและมีการเลือกอย่างน้อยที่สุดสองทางเลือก และการตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องกับปัญหาหรือโอกาส โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันผู้นำจะต้องบริหารองค์การในสภาพแวดล้อมที่ไม่หยุดนิ่ง การตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างมีคุณภาพย่อมเป็นสิ่งสำคัญเพื่อความอยู่รอดขององค์การ (Hoy & Miskel, 2001, p.9; Dubrin, 1998, p.97; Robbins, 1994, p.261) การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพนั้น มีลักษณะดังนี้ 1) มีการหาข้อมูลมากขึ้น 2) ต้องแยกให้ออกว่าเป็นข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็น 3) กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล (AHP: Analytic Hierarchy Process) ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจที่ได้รับการนิยามมากที่สุดในโลก AHP เป็นกระบวนการตัดสินใจในประเด็นของปัญหาที่มีความซับซ้อนให้มีความง่ายขึ้น โดยเลียนแบบกระบวนการตัดสินใจทางธรรมชาติของมนุษย์ AHP แบ่งองค์ประกอบของปัญหาทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมออกมาเป็นส่วน ๆ แล้วจัดใหม่ให้อยู่ในรูปของปัจจัย และสังเคราะห์ตัวเลขของการวินิจฉัยนั้น เพื่อที่จะคำนวณดูว่าปัจจัยหรือทางเลือกอะไรที่มีค่าลำดับความสำคัญสูงสุดและมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการแก้ปัญหานั้นอย่างไร ขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล มี 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ให้คำจำกัดความประเด็นของปัญหา ขั้นที่ 2 กำหนดเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม ขั้นที่ 3 วินิจฉัยเปรียบเทียบเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจ ขั้นที่ 4 กำหนดทางเลือก ขั้นที่ 5 วินิจฉัยเปรียบเทียบหรือจัดอันดับทางเลือกต่าง ๆ ภายใต้เกณฑ์ในการตัดสินใจแต่ละเกณฑ์ และขั้นที่ 6 คำนวณหาทางเลือกที่ดีที่สุดโดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญ (Hoy, W. K. & Miskel, 2001, p.74)

1.2 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง รูปแบบของการบริหารจัดการที่ผู้บริหารใช้แรงบันดาลใจร่วมกันของบุคลากร ในการวางแผนกลยุทธ์โดยใช้การกำหนด วิสัยทัศน์ร่วม ที่เกิดจากการกำหนดร่วมกันของบุคลากรในองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ใช่เป็นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเพียงคนเดียว ส่วนเทคนิคการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์อาจใช้หลักฉันทามติของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่ต่างกำหนดวิสัยทัศน์ของแต่ละกลุ่ม แล้วนำมาอภิปรายเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันแล้วกำหนดเป็นข้อความแสดงถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เนื่องจากวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่คาดหวังในอนาคตที่องค์กรต้องคำนึงถึงความคาดหวังของสังคม ความต้องการของชุมชนและเกิดมาจากการคิดร่วมกันของบุคลากรและตัวแทนชุมชน ส่วนพันธกิจเป็นข้อความแสดงถึงจุดมุ่งหมายและแสดงถึงทิศทางที่องค์กรตั้งใจจะกระทำให้บรรลุผล โดยต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกำหนดไว้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2547)

1.3 การวางแผน (Planning) กิจกรรมทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นระดับใด ในหน่วยงานใด ล้วนมีกำเนิดมาจากความคิดอันเป็นกรอบนำทางว่า ควรทำอะไร เมื่อใด ที่ไหน โดยใคร และอย่างไร หากปราศจากความคิดที่ชัดเจน การกระทำที่ตามมาคงปราศจากทิศทางที่แน่นอนชัดเจน ความคิดหรือเจตนาธรรมณ์ก็เกิดขึ้นก่อนเช่นเดียวกันจากนั้นค่อย ๆ พัฒนาชัดเจนขึ้นกลายเป็นกรอบกำหนดทิศทางและแนวดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และการดำเนินชีวิตของมนุษย์ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติของกฎการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีลักษณะความไม่แน่นอน การตัดสินใจ ความคาดหวังในอนาคตจะเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสถานะที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย การคาดการณ์ล่วงหน้าในการดำเนินภารกิจ เรียกว่า การวางแผน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2548, หน้า 226) แต่อย่างไรก็ตามกระบวนการวางแผนเป็นเรื่องที่มีความแน่นอน หากต้องการการพิจารณาแล้วก็สามารถทำได้ค่อนข้างไม่ยากนักเพราะแผนเป็นกระบวนการที่มีเหตุผลสามารถที่จะทำความเข้าใจกับจุดประสงค์ที่ชัดเจนได้โดยทำความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของแผน วิเคราะห์ทางเลือกอย่างระมัดระวัง การเลือกทางเลือกของแผนจะต้องระวังผลสะท้อนกลับด้วย และแนวความคิดทางวิทยาศาสตร์ที่จะต้องนำไปใช้อันไหนบ้างที่แผนจะเลือกนำไปใช้ แต่ก็สามารถใช้ความกลมกลืนระหว่างแผน และความต้องการให้แผนมีความยืดหยุ่นในการนำแผนไปใช้ ซึ่งก็สามารถทบทวนการนำแผนไปใช้ได้ แต่ก็ต้องมีพื้นฐานความรู้เป็นพิเศษทางด้าน การคำนวณ การวัดตามหลักการของแผน และความสามารถที่จะใช้มันได้ (Aldag & Kuzuhara, 2002, p.42; Hoy & Hoy, 2003, p.155; Blanchard & Thacker, 2004, p.33; Johns, 2000, p.447) ซึ่ง

การวางแผนเป็นกระบวนการเลือกวิธีดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในอนาคต ทั้งนี้ การวางแผนในแต่ละความหมายอาจมีองค์ประกอบร่วมที่ตรงกันอยู่ 4 ประการ คือ 1) เป็นกระบวนการ (Process) 2) เป็นการเลือกกำหนดวิธีดำเนินการ (Alternative the action) 3) เป็นการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Action to objective) และ 4) เป็นการคาดการณ์ถึงความสำเร็จในอนาคต (Future Forecasting)

1.4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงานและปรับปรุงความสามารถของสมาชิกทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในทีมงาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้คนกลุ่มหนึ่ง หรือที่เรียกว่า “ทีมงาน” ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือกระบวนการที่ทำให้ทีมงานทำงานได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน (Dubrin, 2005, p.206; Kitzinger, 1994, p.120)

1.5 การสื่อสาร (Communication) การถ่ายโอนและการทำความเข้าใจในความหมาย (Transfer and Understanding of Meaning) การสื่อสารในปัจจุบันกระทำได้ง่าย สื่อสารได้ข้อมูลมากขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ช่วย ได้แก่ อีเมล อินเทอร์เน็ต แอ็กส์ตราเน็ต การประชุมโดยผ่านระบบเครือข่ายการสื่อสาร (Videoconferencing) ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจะประสบผลสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้อง การติดต่อสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) เป็นเครือข่ายในองค์กร หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าการติดต่อสื่อสารขององค์กร (Organizational Communication) (Hoy & Miskel, 2001, p.214; Robbins, 2005, p.296; Kitzinger, 1994, p.335)

สรุป

คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำผู้บริหารการศึกษาโดย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การตัดสินใจ การมีส่วนร่วม การวางแผน การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ ผู้บริหารการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษาเพราะคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา รวมถึงการเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของผู้บริหารการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาศัยคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำผู้บริหารการศึกษาที่มีความมั่นคงในสิ่งที่พูดการกระทำ ค่านิยมในทางบวก รวมทั้งการมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ ดำเนินชีวิตเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนมีความตระหนักรู้ในตนเอง รู้จักและยอมรับนับถือตนเอง การเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้เจริญเติบโต ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำผู้บริหารการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถเรียนรู้ และพัฒนาได้ด้วยตนเองเพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวตนของผู้บริหารการศึกษาเอง เพียงแต่มีสติแล้วหันมาทบทวนเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมของตนเองที่ได้แสดงออกไป หรือที่กำลังคิดว่าจะดำเนินการต่อไปว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ และมีความสำคัญอย่างแท้จริงหรือไม่ ต้องมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนแล้วเดินทางสู่ เป้าหมายอย่างมั่นคง แน่วแน่ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้ความเป็นความตายในการบริหารการศึกษามีผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ หากตั้งคำถามว่าจะต้องทำอะไร คำตอบก็คือผู้บริหารการศึกษาต้องเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะเฉพาะภาวะผู้นำนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารการศึกษา หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรับผิดชอบการพัฒนาผู้บริหารสามารถนำข้อมูลและข้อค้นพบนี้ไปจัดทำเป็นคู่มือหรือหลักสูตรพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จรูญ เคาหา. (2554). **คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านผู้เรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2557). **การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ลัดดาวัล พันธ์ตะคุ. (2557). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2547). ภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาคณากร. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 27(3), 40 - 52.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). **ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- Aldag, R. J., & Kuzuhara, L. W. (2002). *Organizational Behavior and Management*. South - Western: Thomson Learning.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2004). *Effective Training. "System Strategies and Practices"*, (2nd ed.). New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Chung, K. H., & Megginson, L. C. (1981). *Organizational behavior developing managerial skills*. New York: Harper and Row.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Boston: Houghton Mifflin.
- _____. (2005). *Fundamentals of Organizational Behavior*. (3rd ed.). South - Western: Thomson.
- Hodgetts, R. M. (1999). *Modern human relations at work*. (7th ed.). New York: Dryden.
- Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (2003). *Instructional Leadership A Learnig - Centered Guide*. Boston: Allyn & Bacon Pearson Education Company.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Education administration: Theory, research, and practice*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Johns, J. (2000). *Factors for Effective School Leadership: A Case Study of Floretta Dukes-McKenzie and the Washington, D.C. Public Schools 1981-1988*. Ph.D. Thesis, Howard University.
- Kitzinger, J. (1994). The methodology of Focus Group: the importance of interaction between research participants. *Sociology of Health & Illness*, 16(1), 103 - 121.
- Pellegrino & Varnhagan. (2010). The Comparative Effectiveness of Tests versus Written Exercises. *The Journal of Educational Research*, 2(70).
- Robbins, S. P. (1994). *Essentials of Organizational Behavior*. (6th ed.). Upper Saddle River. NJ: Pearson Prentice Hall.
- _____. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน
วิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

The Relationship Between Transformational Leadership Administrators of
Schools and Academic Administration in Private Schools Under
Samutsakhon Provincial Education Office

ปิยะธิดา เย็นสบาย¹, จุฑารัตน์ นีรันดร²

Piyathida Yensabai¹, Jutharat Nirundorn²

Corresponding Author E-mail: pyenkwanjaiiz@gmail.com

Received: 2021-08-18; Revised: 2021-08-30; Accepted: 2021-08-30

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จาก 19 โรงเรียน จำนวน 209 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ($R_{xy} = .713$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนเอกชน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹ Student of Master of Education Program in Educational Administration, Bangkok Thonburi University

² อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Professor of Master of Education Program in Educational Administration, Bangkok Thonburi University

Abstract

The research aimed to study 1) Transformational leadership administrators of schools in private schools under the Samutsakhon Provincial Education Office. 2) The academic administration in private schools under the Samutsakhon Provincial Education Office. 3) The relationship between transformational leadership administrators of schools and academic administration in private schools under Samutsakhon Provincial Education Office. This research was a quantitative research. The sample was 209 school teachers and administrators from 19 schools and private schools under the Samutsakhon Provincial Education Office. The instrument for collecting data was a 5-level rating scale questionnaire. Analysis of data by descriptive statistics, namely arithmetic mean, standard deviation, and inferential statistics using the Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The research results were found as follows;

1) Transformational leadership administrators in private schools under the Samutsakhon Provincial Education Office, as a whole, were at a high level ($\bar{X} = 4.18$) 2) The academic administration in private schools under the Samutsakhon Provincial Education Office, as a whole, was at the highest level ($\bar{X} = 4.72$) 3) There was a significant relationship between transformational leadership administrators of schools and academic administration in private schools under the Samutsakhon Provincial Education Office. As a whole, there was a positive correlation ($R_{xy} = .713$) and statistically significant at the .01 level.

Keywords: Transformational Leadership, Academic Administration, Private School

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาจะบรรลุผลดังเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นต้องคำนึงถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการผลักดันให้ครูผู้สอนในโรงเรียน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นหลัก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีอิทธิพลในการนำพาให้งานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของงานบริหาร ดังนั้นแนวความคิดที่กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงทางด้านภาวะผู้นำสถานศึกษาจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความคิดและทัศนคติต่อองค์กร ในทางเดียวกัน บริษัทพัฒนาการศึกษาวิชาชีพครูและเยาวชน ได้ตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์สู่การพัฒนาปัญญาของผู้เรียนสู่การเปลี่ยนแปลงการศึกษาไทย ซึ่งเป็นกระบวนการของรูปแบบการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพบริหารงานวิชาการ เป็นการปฏิวัติการศึกษาไทยใช้โรงเรียนเป็นฐานร่วมกับครูโรงเรียนแบบรวมพลังอย่างกัลยาณมิตร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่เป็นผู้นำการปฏิบัติหรือเปลี่ยนแปลงการศึกษาไทย ดังนี้ 1) เป็นผู้นำในการฝึกทักษะตามนวัตกรรมที่โรงเรียนเลือกใช้ 2) เป็นผู้นำการเป็นวิทยากรฝึกทักษะพัฒนาครูในโรงเรียนของตนเอง ในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการศึกษาในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมมือกับครูในโรงเรียนเพื่อจูงใจ และผลักดันให้ครูในโรงเรียนมีความพร้อมและคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอนรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม จะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นตามลำดับ

Bass, & Avolio (1994, p.2) กล่าวถึง แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำประเภทนี้ คือ ผู้นำที่มีแรงจูงใจและกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความสนใจในการมองงานหรือภารกิจของตนในมุมมองใหม่ ๆ หรือมุมมองที่แตกต่าง เพื่อทำให้เกิดความตระหนักถึงเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร นอกจากนี้ได้มีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรขององค์กรตนเองไปสู่ระดับความสามารถที่สูงยิ่งขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น รวมถึงการชักจูงให้มองไกลเกินความสนใจของตนที่มีอยู่ ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสู่การแห่งตน (Self - actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well - being) ทั้งของตนเอง ผู้อื่น รวมถึงองค์กรและสังคม ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบบส และอวอลิโอ เรียกว่า 4I's (Four I's) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบเฉพาะ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ (Charisma) ผู้นำจะประพฤติ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีวิสัยทัศน์อุดมการณ์ที่ก้าวไกล สร้างความเชื่อมั่นแก่สมาชิกในองค์กร 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติหรือการคิดในแง่บวก 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร และค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นการปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรในรูปแบบของการเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการแนะนำและการมอบหมายงานรายบุคคลตามความสามารถของแต่ละบุคคล จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาในประเทศไทย ซึ่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นและสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาแล้ว การบริหารงานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักของงานบริหารจะประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในส่วนงานบริหารงานวิชาการ ขอบข่ายและภาระงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจงานแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน เพื่อส่งผลให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ยังอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการแก้ปัญหาเหล่านี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร สุภาวดี รอดเสียงล้ำ (2559, หน้า 7) ตามแนวคิดของ Bass, & Avolio ใน 4 ด้าน คือ

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Bass, & Avolio (1994) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ตระหนักในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กร ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ซึ่งมีองค์ประกอบเฉพาะ 4 ประการ หรือ เรียกอีกอย่างว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leader: II Or CL) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม เชื่อถือ มั่นใจ นับถือศรัทธาและไว้วางใจ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานหรือผู้ตามได้ ผู้นำยังต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมที่สูง ผู้นำจะประพฤติเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยอาศัยวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายเดียวกัน ผู้นำสร้างความเชื่อมั่นเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันให้กับองค์กร ซึ่งสามารถสร้างความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม และมีความเคารพในตัวเอง ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงสามารถรักษาอิทธิพลของตนเองในการบรรลุเป้าหมายและ ปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 29)

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) ผู้นำต้องประพฤติในด้านการชักจูงใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย ผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามสามารถแสดงความคิดเห็น ความสามารถ การตัดสินใจซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติแง่บวกแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ติดตาม ซึ่งจะเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดี สนับสนุน คิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะสามารถกระตุ้นจิตวิญญาณในการปฏิบัติงานและช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของงานเพื่อนำพาวิสัยทัศน์และการกิจขององค์กร การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สร้างแรงจูงใจภายในให้ผู้ตามไม่เห็นแต่ประโยชน์ส่วนตนแต่เป็นประโยชน์เพื่อองค์กรหรือส่วนรวม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเป็นผู้ให้กำลังใจ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญในการปฏิบัติภารกิจโดยสร้างเจตคติที่ดีและความคิดแง่บวก (มากร เจตย์คำ, 2559, หน้า 27)

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นการกระตุ้นให้ตนเองเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ผู้นำเป็นผู้สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานหรือผู้ตามในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาในองค์กร (เบญจรัตน์ เลิศคุณากรกิจ, 2550) เช่นเดียวกับ ปณิดา แสงแก้ว (2561) ได้อธิบายไปในทิศทางเดียวกันว่า ผู้นำควรแนะนำให้ผู้ตามมอง

ปัญหาอุปสรรคและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา นอกจากนี้มีการให้กำลังใจผู้ตามให้หาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เข้ามา

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงานหรือผู้ตามในฐานะเป็นผู้นำดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีค่า ผู้นำเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาและติดตามซึ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อทั้งผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้ผู้นำมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของตน ผู้นำมีการปฏิบัติต่อผู้ตามตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล โดยใช้วิธีจูงใจสนองความต้องการของผู้ร่วมงานซึ่งแตกต่างกันตามความเหมาะสม ผู้นำจะให้โอกาสผู้ร่วมงานได้รับงานหรือภารกิจที่ท้าทาย และมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตามได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ความช่วยเหลือ คอยรับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงกับผู้ร่วมงาน

Hoy, & Miskel (2001, p.414) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า

1. สามารถชี้แจงความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงได้
2. สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์
3. จูงใจผู้ตามหรือผู้ร่วมงานให้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง
4. เปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ใหม่
5. เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในเรื่องการพัฒนาตนเองหรือผู้อื่น

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, หน้า 34) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ คือ เป็นผู้นำที่สามารถทำให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานมองภารกิจในมุมมองที่ใหม่ และสามารถชี้แจงความต้องการเพื่อให้ผู้ตามเกิดความตระหนักในเรื่องวิสัยทัศน์ขององค์การและภารกิจต่าง ๆ ผู้นำสามารถพัฒนาขีดความสามารถของผู้ตามหรือผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้ผู้นำสามารถชักจูงและทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามสามารถมองเห็นโอกาส และมีจุดยืนของตนเอง และสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้ทั้งของตนเอง ของผู้อื่น และขององค์การ

สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ควรมี คือ ผู้นำต้องมีความสามารถและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงผู้ตามหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติการกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความไว้วางใจ เชื่อถือในตัวผู้นำให้เกิดความเคารพและคล้อยตามผู้นำ ผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีนั้น จะต้องสามารถจูงใจผู้ตามให้เกิดความรู้สึกอยากทำภารกิจต่าง ๆ ด้วยตัวของผู้ตามเอง และรู้สึกผูกพันกับองค์การ ผู้นำยังต้องมีการส่งเสริมผู้ตามหรือผู้ร่วมงานได้แสดงออกถึงความสามารถที่มีอยู่และพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อทำให้ผู้ตามมีความรักและศรัทธาในตัวผู้นำ

การบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยเลือกมา 6 ด้าน เพราะตรงกับบริบทของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครแค่ 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนาระบบการเรียนรู้อิง
3. การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
5. การนิเทศการศึกษา
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

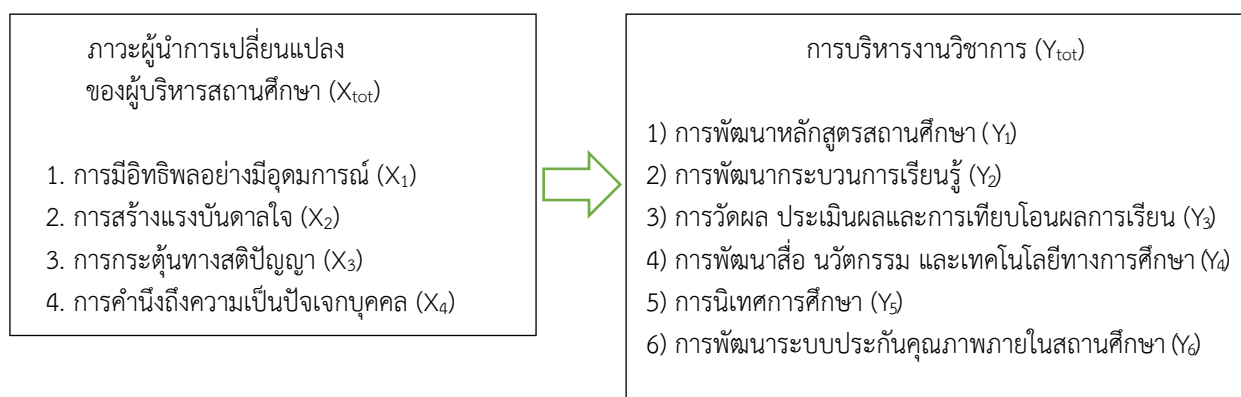
สุรางค์ ลิ้มเจริญ (2557, หน้า 23 - 24) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ให้นักเรียนมีความประพฤติดี และมีลักษณะนิสัยที่ดีสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สุภาวดี ศรีสุบาล (2561, หน้า 16) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการถือว่ามี ความสำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เนื่องจากวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลประเมินผล งานวางแผนการศึกษาและงานประชุมอบรมทาง

วิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ต้องพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี โรงเรียนจะดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นสำคัญ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะมีองค์ประกอบพฤติกรรมที่สำคัญก็คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่น่าเชื่อถือ ก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความศรัทธาจากบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเดินทางไปสู่เป้าหมายระยะยาว การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งเป็นพฤติกรรมสำคัญของผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษา ในขณะเดียวกันการบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องศึกษากลไกในการบริหารด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและผู้บริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จาก 19 โรงเรียน จำนวน 209 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน จำนวน 19 โรงเรียน จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษโดยร้อยละในการเลือกโรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 11 คน คือผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 171 คน รวม 209 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจาก ปณิศา แสงแก้ว ตามกรอบแนวคิดของ Bass, & Avolio ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจากสุภาวดี ศรีสุบาล โดยจำแนกออกเป็น 6 ด้าน มีจำนวน 30 ข้อ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยรับหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครไปยังโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ขออนุญาตโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือจากครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในการตอบแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูล

3. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถเดินทางไปได้และไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่ไม่สามารถเดินทางไปได้ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์เป็นจดหมายลงทะเบียนพร้อมซองเปล่าติดแสตมป์ว่าหน้าซองชื่อผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมา หากไม่ได้รับแบบสอบถามคืนมีการโทรศัพท์ติดตามและต่อตอบรับแบบสอบถามคืน

การวิจัยครั้งนี้เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามที่ต้องการทราบ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2. หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1990)

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร สามารถสรุปสาระสำคัญของการศึกษา ได้ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังตารางนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.20	0.59	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.20	0.59	มาก
ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา	4.19	0.64	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.14	0.66	มาก
รวม	4.18	0.57	มาก

ระดับการบริหารงานวิชาการพบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และน้อยที่สุดคือการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังตารางนี้

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.74	0.44	มากที่สุด
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.81	0.40	มากที่สุด
3. การวัดผล ประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน	4.67	0.47	มากที่สุด
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา	4.65	0.54	มากที่สุด
5. การนิเทศการศึกษา	4.85	0.37	มากที่สุด
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.71	0.50	มากที่สุด
รวม	4.72	0.47	มากที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .713$)

ตารางแสดง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_{tot}
X_1	.592**	.575**	.636**	.548**	.606**	.573**	.646**
X_2	.629**	.654**	.712**	.655**	.699**	.633**	.659**
X_3	.746**	.746**	.737**	.707**	.710**	.680**	.733**
X_4	.689**	.680**	.699**	.675**	.657**	.624**	.684**
X_{tot}	.720**	.719**	.752**	.724**	.721**	.678**	.713**

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประเด็นที่ได้ทำการวิจัยครั้งนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้การมี

อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ได้มีการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านต่างๆแก่ครูผู้สอนและคอยสนับสนุนครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนตลอดมา ทำให้ครูผู้สอนมีแรงและกำลังใจในการพัฒนาตนเอง อาทิเช่น ด้านคุณภาพการสอน และดูแลเอาใจใส่นักเรียนรวมถึงผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ ขนึษฐา อุ่นวิเศษ (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน บทบาทของ ผู้บริหารที่ดีจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เพราะจะมีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้ตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และน้อยที่สุดคือการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ทั้งนี้เป็น เพราะสถานศึกษาต่าง ๆ ในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีการนิเทศการศึกษา การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนที่ผลการวิจัยเป็น เช่นนี้ เนื่องจากการบริหารวิชาการถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มีเป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษาทั้งกระบวนการจัดการศึกษาและ เป้าหมายในการจัดการศึกษาเพื่อให้การศึกษาของไทยมีคุณภาพทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกสอดคล้องกับ โสภางค์ วังวนาคเพ็ชร (2552, หน้า 97) ได้วิจัยการบริหารวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการ 12 งานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ อารยะจารุ (2552, หน้า 99) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจร คุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในภาพรวมทุกขั้นตอนอยู่ใน ระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยได้ดังนี้ ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามแผน ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอน การตรวจสอบ และขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไขและจำแนกตามประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมพบว่าไม่ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมกิต บุญยะโพธิ์ (2553, หน้า 104) ได้วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 11 ด้านและ อยู่ระดับปานกลาง 1 ด้านพิจารณาตามการจำแนกขนาดสถานศึกษา เล็ก กลางใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้อง กับงานวิจัยของ สมชาย จินตพันธ์ (2554, หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 มีการปฏิบัติงานวิชาการในระดับมากที่สุด 6 ด้านคือด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านห้องสมุด และด้าน การประชุมอบรมสัมมนาทางการวิชาการมีรายการที่มีอันดับสูงสุดของแต่ละด้าน เรียงลำดับตามลำดับดังกล่าวมีดังนี้ การจัด ให้ครูเข้าประชุมอบรมหรือสัมมนาเพื่อฝึกจัดทำกำหนดการสอนและแผนการสอน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนด คาบเวลาเรียน มีการประชุมชี้แจงความเข้าใจและการยอมรับระหว่างครูผู้สอนและผู้นิเทศ มีการตรวจหลักฐานการวัดและ การประเมินผลประจำชั้นเรียนเป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมซึ่งห้องสมุดจัดขึ้น ส่งเสริมให้ครูผู้สอน และหัวหน้าฝ่ายต่างๆเข้ารับการอบรมด้านวิชาการมีการปฏิบัติระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อ การเรียนการสอน และรายการที่มีอันดับสูงสุดคือมีการประชุมวางแผนเพื่อดำเนินการจัดสร้างบำรุงรักษาพัฒนาสื่อการเรียน การสอน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานวิชาการ จะนำมาซึ่งคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของ สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ทรงสิทธิ์ เหลืองธัชชวณิช (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีการปฏิบัติสูง รองลงมาเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลเชิง

อุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ 2) การดำเนินการบริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวางแผนพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศทางการศึกษา ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน วิชาการ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ พัฒนาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารควรให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมี คุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำ จะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของ ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้าง บรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการของผู้ตามด้วย

ผลการวิจัยด้านการบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา และ 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำ ผลการวิจัยไปใช้ด้านการบริหารงานวิชาการ

ผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน วิชาการพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสามารถนำแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับ การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนวิจัยในครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานศึกษาสังกัดอื่นในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโอกาสต่อไป และควรศึกษาสภาพปัญหาในการดำเนินการด้านงานวิชาการ โดยศึกษาวิเคราะห์ปัญหาแต่ละด้านว่ามีปัจจัยหรือสาเหตุมา จากอะไร ที่ทำให้สถานศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการให้มี ประสิทธิภาพตลอดและต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา อุณวิเศษ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและการ จัดการการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธุมกร เจตย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ปณิดา แสงแก้ว. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนไร่ขิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สุภาวดี ศรีสุบาล. (2561). การบริหารงานวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณบุรี.
- Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. (1994). The implicational and transformational leadership for individual, team and organization development. Research in Organizational Change and Development.

ภาคผนวก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2564

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ | มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาตี ปณะราช | มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวรรณ ประสูติแสงจันทร์ | วิทยาลัยแสงธรรม |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 9. อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 10. อาจารย์ ดร.มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา | มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น |

***** พิจารณาก่อน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง

รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวเรศ รักดีจิตร