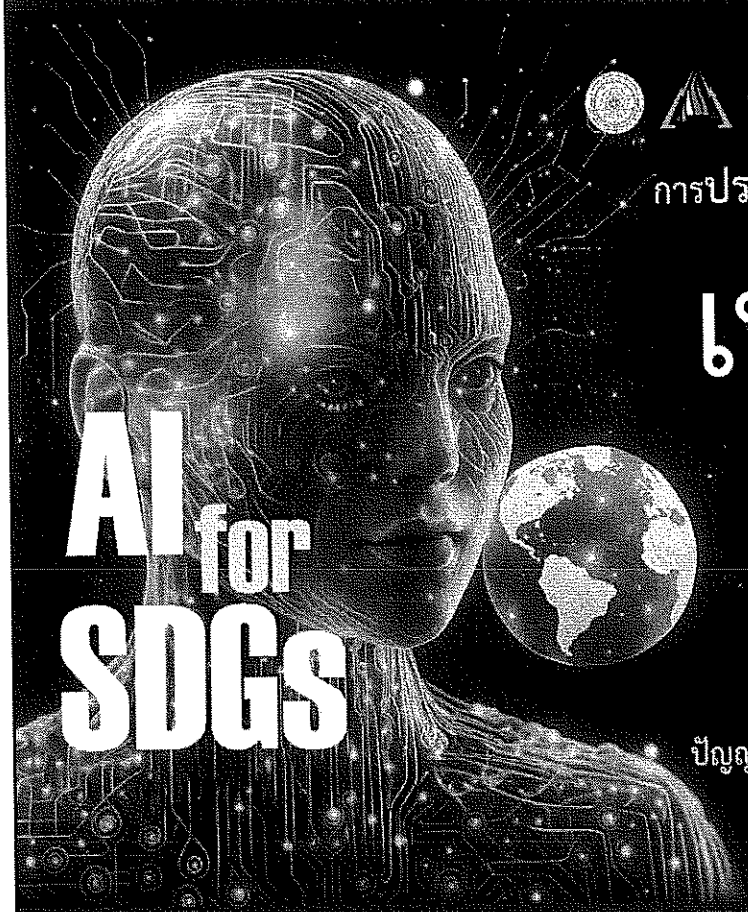
Proceedings



การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตร วิชาการ

ครั้งที่ 15

15-05-2025

ปัญญาประดิษฐ์ พลังขับเคลื่อนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ณ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร ฯ

AI for SDGs

VOLUME IV : Education

The 15th Benjamit Vichakarn National and International Conference on "AI : A Driving Force for Sustainable Development Goals"

สารบัญ

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
การพัฒนาการเรียนรู้หลักการขายออนไลน์ และพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคจิ๊กซอแข่งขันร่วมกับเกม Quizalize ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2	วาสิมี โจะเย็น อติชา ละระกำ ปัทมา สุขเกษม มนัส บุญประกอบ	1-14
การพัฒนาบอร์ดเกมสำหรับส่งเสริมการเรียนรู้ เรื่อง การลงทุน วิชาธุรกิจเบื้องต้นของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1	ชนัญธิดา มหาขยานนท์ นิจจารีย์ เรือเพ็ง อินทิรา ศรีจันทร์ นภาวรรณ แย้มศุลี	15- 28
การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกม Word Brain Puzzle เพื่อพัฒนาความสามารถทางการเขียนสะกดคำ วิชาภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	วราภรณา ตลกกลิ่น ปรมัย บนพะเสน อภิสนันท์ แย้มเกลร วีษณุ แพหยัดสี	29-41
การพัฒนาการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษ เรื่อง Food and Drinks โดยวิธีการจัดการเรียนรู้ Game-based Learning สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	ชุติพัชน์ วีระขวนะศักดิ์ ลมเวิล วิจิตรวรรณา	42-53
ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการป้องกันความรุนแรงต่อนักเรียนในสถานศึกษา	ลมเวิล วิจิตรวรรณา อรุณี สำเภาพอง	54-65
การพัฒนาการเขียนสะกดคำภาษาไทยโดยใช้การเรียนรู้สมองเป็นฐาน (BBL) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสหวิทยาคาร จังหวัดสงขลา	วรรณทร ธูวิชยาพงศ์ จมาศิริ วิชาลัย วารุณี ไทรลิมธุ์	66-77
การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์เรื่องส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย สำหรับเด็กออทิสติก	อภิสิทธิ์พล ชื่นชม ภณิดา ไกยิ้มหวม จิรเมธี รพะรัตนกุล	78-90
การะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	คำรณ จุลโสด วิภารรรณ สุระสิทธ์	91-99
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม	พรศักดิ์ ศรีโส ภูวนัย อุวรรณธรา ชิลาวรรณ เกียมเย่งนนคร	100-111
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร	บุษกิมา วิชินรัตน์ นิรัตน์ ป้อยเมฆี ภูวนัย อุวรรณธรา	112-122

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร	ชัชไพรรณ ปัดถามา นิรัตน์ น้อยมณี ภูวนัย สุวรรณธารา	125-135
ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตสายน้ำทอง กรุงเทพมหานคร	เสาวลักษณ์ บัวจันทร์ นิรัตน์ น้อยมณี วิภาวรรณ สุจสโรย์ เสาวนีย์ เลวัลย์ วีไลวรรณ เทียนประเสริฐ	136-148
ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรปราการ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	อภิวัฒน์ เดชน้อย นิรัตน์ น้อยมณี ภูวนัย สุวรรณธารา สุนทร ธรรมศิริ ปาจีย เลวัลย์	149-158
การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร	จิตตราพร หล้าหวงค้ำ นิรัตน์ น้อยมณี ภูวนัย สุวรรณธารา	159-169
การพัฒนาทักษะทางสมอง(EF)ของเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 3 โรงเรียนเทพมงคลวิทยา โดยกิจกรรมปั้นดินน้ำมัน	ดวงดา อินทรนาค แมน เรื่อนางแก้ว คฑาเทพร วิรัชดิษฐ์ จันทร์จิมาภรณ์ ก่อสกุล ชัลลี ลาลี	170-179
ผลการใช้เกม Educandy ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่มีต่อความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ และความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสมุทรวิทยา	สาธิลา วรโครกทร รัชฎา พุลสมบัติ ยงยุทธิศักดิ์ เรี่ยมสงบูรณ์ สุดารัตน์ ลงคะยาดิ	180-192
ผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมสนุกเกม Badaboom ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนทางการเรียนคำศัพท์ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	สุทธิพงษ์ ศรีปุญเมือง รพภรช์ อาญุศรี เฉลียว ทันผู้ศึกา	193-203
การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ทางการตลาดโดยใช้บอร์ดเกม ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1	สุทินา บุญเจริญ ธวัชชัย โรมศิรพงศ์ศิริ ธนพรรณ จะนะ มังกร ทรัพย์	204-215
ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

Desired Characteristics of School Administrators under Nong Chok District Bangkok Metropolis

ปุณิกา วิชัยรัตน์[1] , นิวัตต์ น้อยมณี[2] , ภูวนัย สุวรรณธารา[3]

[1-3]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ,
nannii2782@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร และ (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครู สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 196 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบชั้นภูมิ แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดย การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันอับแรก ได้แก่ ด้านคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ ด้านวิชาการ 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำหลัก: คุณลักษณะที่พึงประสงค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to (1) study the level of desirable characteristics of school administrators according to the views of teachers in the Nong Chok District Office, Bangkok, and (2) compare the desirable characteristics of school administrators according to the views of teachers in the Nong Chok District Office, Bangkok. The sample group used in this research was 196 teachers in the Nong Chok District Office, Bangkok, academic year 2023, obtained by determining the sample size according to the sample size table of Krejci and Morgan. Then,

stratified random sampling was used. The tool used to collect data was a 5-level Likert-type rating scale questionnaire with a reliability of .93. Data were analyzed by testing the differences between the samples using the t-test and a one-way analysis of variance. The research results found that 1) Desired characteristics of school administrators under Nong Chok district Bangkok metropolis, it is at the highest level. When considering each aspect, it was found that the level of desirable characteristics of school administrators was at a high level in every aspect. The average value is ranked first, namely morality, followed by knowledge and ability to perform work. And the aspect that is ranked last is academics. 2) Results of comparing the desired characteristics of Desired characteristics of school administrators under Nong Chok district Bangkok metropolis, classified by gender, educational background, age, and work experience. Overall, the differences were not statistically significant.

Keywords: Desired characteristics, Educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการศึกษาของประเทศไทย ถือเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะของประชากรในชาติ ซึ่งเป็นกลไกและต้นทุนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เท่าเทียมกับการแข่งขันในยุคของความเปลี่ยนแปลงในสังคมบริบทโลกโดยเป็นเงื่อนไขสำคัญที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประเทศ อาทิ ปัญหาความยากจน ปัญหาเศรษฐกิจ และปัญหาทางสังคมอื่น ๆ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ของประเทศจำเป็นต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาแระเทศไทย อันปรากฏเป็นเป้าหมายของการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2655 – 2569)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานในโรงเรียนเปรียบเสมือนหลักชัยในการดำเนินงานนของผู้ใต้บังคับบัญชาและผลงานโดยรวม มีส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลง ที่เรียกว่า ปฏิรูปการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป รวมทั้งการพัฒนายุทศาสตร์และการระดมทรัพยากรเพทชื่อการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษากลไกหลักในการขับเคลื่อน และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะทางการบริหาร จึงจะบริหารงานได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับภารกิจและนโยบายผู้บริหารหรือผู้นำ ไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชน ย่อมมีบทบาทและหน้าที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง หากผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้น ควรที่จะประกอบไปด้วยเรื่องสำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ถือเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร ในการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร การจัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ การส่งเสริมวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสาสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง การพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา การส่งเสริมให้โรงเรียน มีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และให้การดำเนินงานจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนากรุงเทพมหานครกำหนด ภายใต้ทิศทางและแนวทางตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 และ 2 ที่ผ่าน แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569) (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร: 2564) ปัญหาทั่วไปของคุณลักษณะผู้บริหาร มีผลต่อการบริหารเป็นอย่างมาก เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การบริหารงานมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะทางด้านความเป็นผู้นำ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ การปฏิบัติตนของผู้บริหารยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรด้วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก เป็นโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มการจัดกิจกรรมทางการศึกษาเดียวกัน ผู้ที่ได้รับการคัดสรรให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำและผู้บริหาร โดยยึดหลักที่ว่า ยุคปฏิรูปการศึกษา จำเป็นต้องใช้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะจึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ แต่ยังมีโรงเรียนในสำนักงานเขตหนองจอกบางคนมีปัญหาด้านการเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านวิชาการ อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตหนองจอกเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจาก เธียรสถิตย์ ธีรศักดิ์วรกูล (2566 : สัมภาษณ์) พบว่า ด้านวิชาการ โรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจะมีข้อไม่สมบูรณ์แบบทั้งด้านวิชาการ เช่น การแข่งขันวิชาการ/การแข่งขันกีฬา เนื่องจากมีนักเรียนจำนวนน้อยจึงไม่มีตัวเลือกในการคัดเลือกนักเรียนเพื่อไปแข่งขัน ต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนจำนวนมากและมีตัวเลือกในการแข่งขันต่างๆ โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดสรรวิชาการได้เต็มที่และยังมีบุคลากรไม่เพียงพอ เช่น ครูไปราชการ ลาป่วย ฝ่ายวิชาการดำเนินการจัดสอนแทนทำให้ครูที่จบไม่ตรงสายได้เข้าสอนและสอนได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ด้านบุคลากร ปัจจุบันงานด้านธุรการ การเงินของโรงเรียนยังมีตำแหน่งว่าง ดังนั้น ครูต้องได้มาทำงานด้านธุรการด้านการเงินและอื่นๆที่นอกเหนือจากการสอน ด้านเอกสารของโรงเรียน เช่น ฎีกา งบต่างๆ ก็สำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ครูบางท่านได้รับผิดชอบในงานที่นอกเหนือจากการสอน จึงทำให้การจัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่ ด้านบุคลิกของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากจะเป็นผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารและการแก้ปัญหาต่างๆ การบริหารจัดการจึงยังไม่เป็นที่น่าเคารพนับถือ ยังไม่เป็นที่พึงพอใจกับชุมชน เช่น การประสานงานกับชุมชน เป็นต้น จะทำงานที่ร่วมกับชุมชนก็ยังไม่เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับยังต้องอาศัยระยะเวลาและประสบการณ์และการทำงาน จตุพล สะสม (2566 : สัมภาษณ์) พบว่า เนื่องจากโรงเรียนในเขตหนองจอกมีผู้ที่นับถือศาสนาที่หลากหลาย ผู้บริหารต้องแต่งกายให้สุภาพเรียบร้อยแต่งกายให้เหมาะสม ตรงตามศาสนาและ

วัฒนธรรมท้องถิ่น ชุมชนบริเวณรอบๆ ในส่วนของงานวิชาการมีปัญหาเป็นอย่างมากเพราะนักเรียนที่ต้องไปเรียนหนังสือแขกที่โรงเรียนในเวลาหลังเลิกเรียน จึงทำให้นักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนไม่สามารถมาเรียนซ่อมเสริมเลิกเรียนได้ ทำให้นักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนยังไม่ได้รับ อัญชุลี เมฆขุนทด (2567 : สัมภาษณ์) พบว่า ผู้บริหารมีการแต่งกายดี เรียบร้อย มีบุคลิกที่ดีแต่งกายเหมาะสม แต่ปัญหาที่พบคือการควบคุมอารมณ์ ผู้บริหารบางท่านไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อารมณ์เสียง่าย โกรธง่ายใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา นักการ ภารโรง แล้วยังมีการลำเอียงในการทำงาน เช่น เมื่อผู้ใดมีผลประโยชน์ก็จะเข้าหาและพูดจาดีด้วย ส่วนครูที่ทำงานก็จะไม่ค่อยพอใจก็เกิดอาการน้อยใจ เหมือนไม่ได้รับความเป็นธรรม เหมือนถูกแบ่งแยก ในเรื่องของการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน มีทางเข้าร่วมและไม่เข้าร่วมกิจกรรม ผู้บริหารบางคนก็ไม่ให้ความสำคัญกับชุมชน เข้าไม่ถึงชุมชน เลือกที่จะรู้จักเฉพาะบุคคล เช่น เข้าหาหรือรู้จักแค่คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง แต่ผู้ปกครองนักเรียนหรือคนในชุมชนก็ไม่ให้ความสำคัญ บางครั้งผู้บริหารต้องได้พูดคุยกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้ง่าย ต่อการจัดการเรียนการสอนด้วย เพราะถ้าผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับชุมชนและผู้ปกครอง ก็จะไม่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่างๆของทางโรงเรียน เมื่อมีปัญหาหรือข้อโต้แย้งกับผู้ปกครองผู้บริหารจะมอบหมายให้ครูประจำชั้นเป็นคนประสานกับผู้ปกครองเอง

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอกจึงมีความสนใจศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในกลุ่มการจัดกิจกรรมการศึกษากลุ่มเดียวกัน โดยมุ่งให้ความสำคัญในการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำเพื่อนำผลของการวิจัยนำเสนอแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารให้เป็นไปตามประสงค์และความคาดหวังของครู ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะก่อให้เกิดผลทางประสิทธิภาพในการทำงาน การร่วมมือร่วมใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะส่งผลสำเร็จไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้ตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัยเป็นไปตามข้อมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานทางการวิจัย ดังนี้

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

3. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

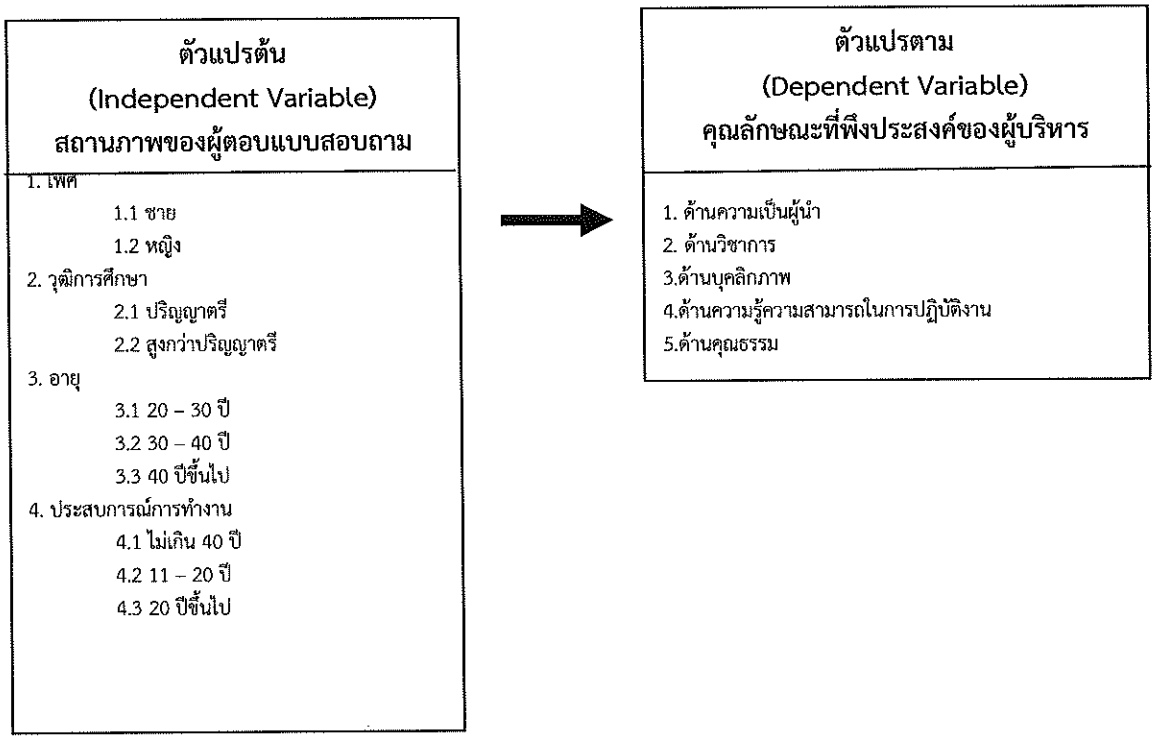
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพผู้บริหาร

2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับความต้องการของครู

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งอาจนำมาเขียนเป็นความสัมพันธ์ได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดทฤษฎีของ Bruno and O'Brien (1977 อ้างอิงใน สิรินทรา สรรเสริญ, 2557)

เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 389 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2566 ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Kerjcie and Morgan,1970) ดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการสุ่มขนาดของโรงเรียน ได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 25 โรงเรียน มีประชากร จำนวน 196 คน โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร สามารถนำมาสรุปผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 70.92 ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็น ร้อยละ 74.48 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.52 ส่วนใหญ่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.76 ระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.67 อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 63.27 ระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 27.04 และ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.69

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันอับแรก ได้แก่ ด้านคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ ด้านวิชาการ

1.1 ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ เป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวก รองลงมา คือ มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพการณ์ต่าง ๆ

1.2 ด้านวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีทางการศึกษา ข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศได้เหมาะสมและคุ้มค่า รองลงมาคือ มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ นำสภาวะทางสังคมที่โรงเรียนมาใช้จัดทำหลักสูตรในสถานศึกษา

1.3 ด้านบุคลิกภาพ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ แต่งกายให้เหมาะสมกับงานพิธีและโอกาสต่าง ๆ รองลงมาคือ แสดงความเห็นอกเห็นใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความทุกข์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีท่าทางกระชับกระเฉงคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีความจริงใจ ตรงไปตรงมากับผู้ร่วมงานรองลงมาคือ เปิดโอกาสให้คณะครูหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมอภิปรายให้ความคิดเห็น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ เป็นผู้ที่รู้จักใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องปรับปรุงวิธีดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเสมอ

1.5 ด้านคุณธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ต้องมีความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน รองลงมา คือ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีความรักความห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงานตลอดเวลาโดยไม่คำนึงถึงระเบียบปฏิบัติ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการได้รวดเร็ว มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ยอมรับความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและพร้อมแก้ไขข้อผิดพลาด สามารถบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

เป็นผู้นำในการพัฒนาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้เกี่ยวข้องเป็นผู้มีทัศนคติเชิงบวก และเป็นผู้มีทักษะการสื่อสารและการรับฟังที่ดี มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีความรู้ความเข้าใจในวิชาการพัฒนาหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนการนิเทศการวัดผลและการประเมินผลทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายการศึกษาเป็นอย่างดี มีความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีทางการศึกษา ข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศได้เหมาะสมและคุ้มค่า นำสภาวะทางสังคมที่โรงเรียนมาใช้จัดทำหลักสูตรในสถานศึกษา เข้าถึงแหล่งทรัพยากรของท้องถิ่นและที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา มีความทันสมัย ความคิดก้าวไกลทันเหตุการณ์ ใฝ่เรียนรู้ใฝ่เรียนและส่งเสริมการเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา สุทธิวารี (2560) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา ใจซื่อ (2566) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงปรสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านคุณธรรม รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านวิชาการ เมื่อจำแนกในส่วนของรายละเอียดแต่ละด้านสามารถนำผลการวิจัยมาเสนอได้ ดังต่อไปนี้

1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความเป็นผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารที่มีทัศนคติเชิงบวก มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารมีการสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี เป็นผู้ที่มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้นไม่เพียงแต่ต้องรู้วิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และการสื่อสาร อีกทั้งยอมรับความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน แก้วคำไสย์ และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา สุทธิวารี (2560) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา ใจซื่อ (2566) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในวิชาการ และมีความสมารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการกระทำที่ผู้บริหารแสดงออกหรือมอบอำนาจให้ผู้อื่นกระทำเพื่อสนับสนุนพัฒนาการทางวิชาการของนักเรียน มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจ ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะ การวางแผน การพัฒนาการทำให้เป็นผลสำเร็จและการวัดผลที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนต่อองค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความคิดที่ทันสมัย ความคิดก้าวไกลทันต่อเหตุการณ์ และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรในสถานศึกษา) สอดคล้องกับวิจัยของ สอดคล้องกับการงานวิจัยของ วงค์วะลี ยั่งยืน (2560) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า ด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารทีบุคลิกดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อการยอมรับเกิดขึ้น การบริหารงานย่อยเป็นไปได้อย่างราบรื่น เพราะจะได้รับความร่วมมือจากทุกๆด้าน เมื่อมีคำสั่งหรือดำเนินการก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจเจอปัญหาก็พร้อมที่จะช่วยกันแก้ไข ผู้บริหารต้องใช้วาจาให้เหมาะสมกับบุคคลทุกระดับ มีท่าทางกระฉับกระเฉง เป็นผู้ใช้เหตุผลในการตัดสินปัญหาอยู่เสมอ และมีความตื่นตัวต่อความเคลื่อนไหวใหม่ๆ ทางการศึกษาและกระตุ้นให้ครูได้หาทางศึกษาพร้อมนำมาปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพงษ์ ปรองดอง (2564) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 9 พบว่า ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา ใจซื่อ (2566) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์และให้ทุกคนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน มอบหมายงานตรงตามความสามารถของบุคคลตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมอภิปรายให้ความคิดเห็น มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลบนพื้นฐานความเป็นจริง ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบเมื่อปฏิบัติการผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิ สำคัญที่สุดคือต้องจริงใจและตรงไปตรงมากับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพงษ์ ปรองดอง (2564) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 9 พบว่า ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับของวิจัยของ ปัญญา บัวบาน (2565) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตจันทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง พบว่า ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา ใจซื่อ (2566) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถ หน่วยงานนั้นก็จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดี ต้องมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ปกครองด้วยความยุติธรรมและเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่องาน เป็นผู้รักษาระเบียบวินัยข้อบังคับของโรงเรียนและเคารพต่อกฎหมาย จึงจะนำมาซึ่งความยอมรับนับถือ เลื่อมใส ศรัทธา และให้ความร่วมมือของคนในหน่วยงาน องค์กร สอดคล้องกับวิจัยของ วงค์วะลี ยั่งยืน (2560) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า ด้านคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า ด้านคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า กรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร แสนสุข (2564) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ด้านคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครหรือสังกัดอื่น ๆ
2. ควรศึกษาคุณลักษณะที่ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานของสถานศึกษา
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์. (2565). *คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญา, ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไกรศร เจียมทอง. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32*. วิทยานิพนธ์ปริญญา, ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จตุพล สะสม. (2566). *บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.*

จันทิมา ใจซื่อ. *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญา, ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,

ชุติมา สุทธิวารี. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เธียรสถิตต์ ธีรศักดิ์วรกูล. *การบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.* สัมภาษณ์วันที่ 18 ธันวาคม 2566

ปัญญา บัวบาน. (2565). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตจันทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง.* สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วงค์วะลี ยั่งยืน. คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5*(1), 15-27. 2564

วีระพงษ์ ปรองดอง. (2564). *รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 9.* ดุษฎีนิพนธ์ ดศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมาน แก้วคำไสย์ และคณะ. (2559). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญา, ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569).* ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2563 : 2-3

อัญชุลี เมฆขุนทด. *ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.* สัมภาษณ์วันที่ 18 มกราคม 2567

Kerjcie,R.V. & Morgan, D.W. *Determining Sample for Research Activities.* Journal

Likert, R. (1962). *New Pattern of Management.* New York : Mcgraw-Hill.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

Transformational Leadership of School Administrators According to Opinion Teachers under Samutprakan Primary Educational Service Area Office 2

คำรณ จุลโสด[1], วิภาวรรณ สุขสถิตย์[2]

[1]สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, โรงเรียนเตรียมปริญญานุสรณ์, 65130290009@bsu.ac.th

[2]มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, suksathid@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จากนั้นสุ่มแบบแบ่ง และทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า โดยจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

คำหลัก: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) study the level of transformational leadership of school administrators according to the opinions of teachers in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Samut Prakan, and 2) compare the transformational leadership of school administrators according to the opinions of teachers in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Samut Prakan, classified by gender, educational qualifications, age, and work experience. The sample group

used in this research was teachers in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Samut Prakan, in the academic year 2023. Then, random sampling was used and simple random sampling was used. The instrument used was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and ANOVA.

The results of the research found that 1) The transformational leadership of school administrators according to the opinions of teachers in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Samut Prakan, was at a high level overall. When considering each aspect, it was found that the transformational leadership of school administrators was at a high level in all aspects. 2) The results of the comparison of the transformational leadership of school administrators according to the opinions of teachers in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, classified by gender, age, and work experience. Overall, there were statistically significant differences at the .05 level for educational attainment. Overall, there were no significant differences.

Keywords: The transformation leadership, Leadership of education institution

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเมือง การปกครอง ด้านเศรษฐกิจการเงิน ด้านอุตสาหกรรม ด้านศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะผลกระทบทางด้านสังคม รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนในสังคม มีการปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิตคนสังคม ด้วยเช่นกัน การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญนำมาใช้ในการพัฒนาคนในประเทศ ดังจะเห็นได้จากการที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศเรื่องนโยบายการจัดการศึกษา ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เรื่อง การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกซึ่งเป็นการสร้างให้สถานศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีความรู้ ความสามารถ ออกไปแข่งขันกับคู่แข่งทั้งจากในภูมิภาคเดียวกันและระดับโลก การเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็น แม้บางคนอาจเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงจะเกิดปัญหาและอุปสรรค จนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่การบริหารในลักษณะของการเป็นผู้นำ มีบทบาทที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการบริหารในลักษณะของการจัดการ โดยการจัดการสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตได้ ในขณะที่การเป็นผู้นำสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการผลิตอันนำมาซึ่งผลประโยชน์ที่มากกว่าและยังเป็นแนวทาง ในการพัฒนาของอนาคตต่อไป (Kotter,1996)

สภาพปัญหาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาประถมศึกษา โดยปัญหาหลัก ๆ ที่ไม่สามารถแก้ไขเชิงปฏิรูปโครงสร้างของระบบ ได้แก่ 1) ด้านการบริการจัดได้ไม่ทั่วถึง ประสิทธิภาพต่ำ แต่เด็กวัยเรียนยังได้เรียนระดับอนุบาลถึงการศึกษาบังคับ ได้ไม่ทั่วถึง มีปัญหาออกกลางคันสูงมาตลอด 2) ด้านคุณภาพ การกระจายและคุณภาพการศึกษาที่จัดให้ประชาชนทั้งประเทศยังแตกต่างกันสูง 3) ด้านระบบบริหารการจัดการศึกษา ปัญหาคือ การบริหารแบบราชการรวมศูนย์อยู่

ที่ส่วนกลางและวิธีการทำงานตามข้อบังคับคำสั่งระเบียบ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ควรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป สามารถบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นคุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาในด้านการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ สร้างความศรัทธา สร้างแรงบันดาลใจ แสดงถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2566)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพราะในปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะเป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำและเป็นผู้ประสานในการบริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์

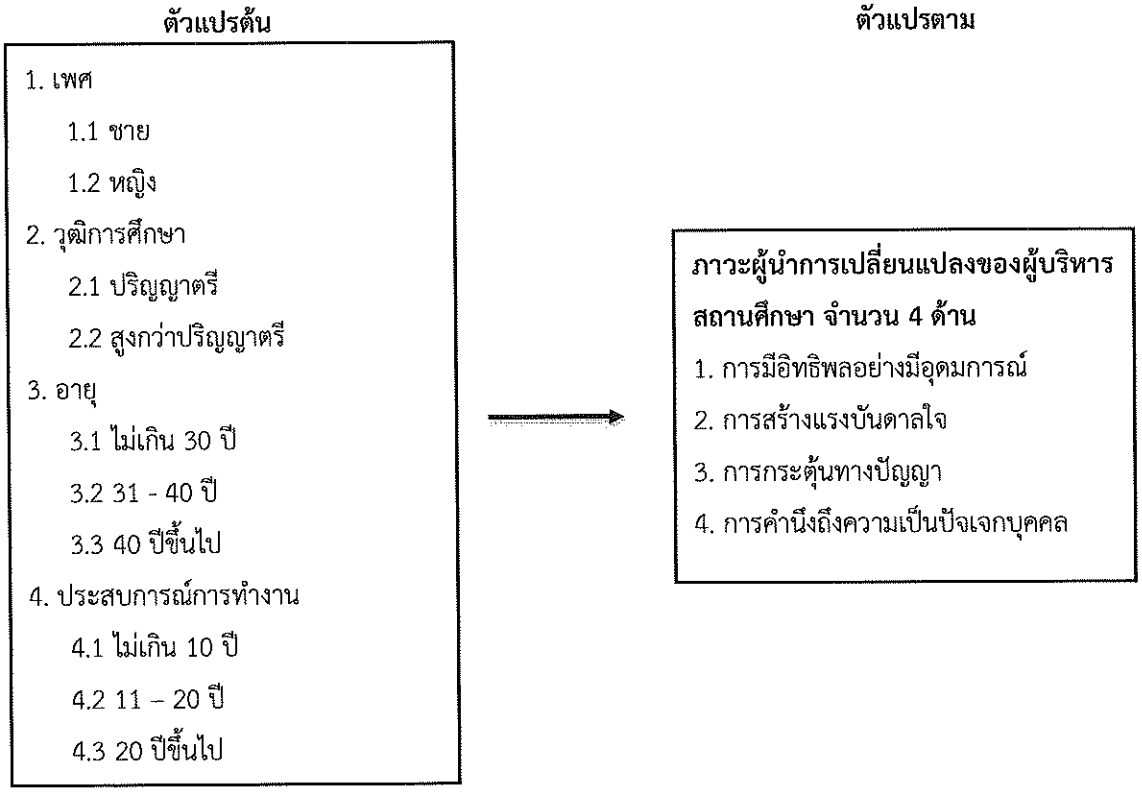
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรม และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี เป็นที่ยอมรับของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ระหว่าง เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน
3. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นประโยชน์ต่อการนำมาเป็นข้อมูลกำหนดนโยบาย แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ต่อไป

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อนำมาเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ผู้วิจัยนำตัวแปรที่เป็นเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน มาเป็นตัวแปรต้นสำหรับตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 356 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้ประชากร คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 1,442 คน จากนั้นสุ่มแบบแบบชั้น และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นจากการค้นคว้าเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ

ตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีข้อความถาม 35 ข้อ เกณฑ์การประเมิน การวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีค่าอยู่ในช่วง 1 ถึง 5 ระดับ เรียงลำดับความคิดเห็นตามมาตราวัดตามวิธีการของลิเคอร์ท โดย พิจารณาความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ และการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ กับครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .83

3. การจัดทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

2) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert's Scale) 3) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณแจกแจง ค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

(2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน และทดสอบตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน (4) สมมุติฐานเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

3.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test for independent sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis- of Variance : ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการวิเคราะห์หาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

3.3 ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis- of Variance : ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการวิเคราะห์หาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 72.75 และ เพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 27.25 มีวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับ ปริญญาตรี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 60.39 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 39.61 อายุส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 47.19 รองลงมา อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 32.58 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.23 และมีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 59.55 รองลงมา ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 33.99 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.46

สรุปผลการวิจัย

ตารางค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมิน		
	$\bar{X}$	σ	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.48	.30	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.46	.34	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.44	.39	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.47	.41	มาก
รวม	4.47	.31	มาก

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคลากรในองค์กร สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจรัตน์ บุญประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ พบว่าครูเพศต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณดา แสนบุญ (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 เพศต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสกร โหมเพ็ง (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอกสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิกานดา พิณแพทย์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ คอตเตอร์ (Kolter, 1996) กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นไม่ได้เจริญมาในยุคของการเปลี่ยนแปลง แต่เมื่อโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ทำให้การสื่อสารและการคมนาคมขนส่งมีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งเหล่านี้จึงเป็นเหตุผลหนึ่ง

ที่ทำให้กลุ่มครูที่มีอายุไม่เกิน 30 ปีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีจันทร์ สามงามพุ่ม (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่าย บางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่าย บางพลี 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริสา พลอยงาม (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตราด พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลพรรณ ช่างคิด (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญการใช้วิธีการแก้ปัญหา โดยการใช้เหตุผล และหลักฐานในการตัดสินปัญหาที่เกินขึ้น เพื่อทำให้ครูเกิด ความเชื่อมั่นในการหาวิธีการแก้ปัญหา และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาเพื่อเกิดความสำเร็จ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นกับครูผู้สอน มีการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นผู้บริหาร มีความตั้งใจว่าจะสามารถทำงานทุกอย่างบรรลุเป้าหมายได้แน่วแน่ในการทำงาน และมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องมีเจตคติการคิดบวก มีการส่งเสริมการกระจายอำนาจการทำงานโดยการทำงานแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาส
ให้ครูร่วมคิดวางแผนงาน พัฒนาส่งเสริมโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นถึงผู้บริหารควรเป็นผู้ฟัง ยอมรับปัญหาต่าง ๆ และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มอบหมายงานตรงตามความสามารถของครู แสดงถึงความรับผิดชอบ การให้การยอมรับในความสามารถของครู ผู้บริหารต้องเข้าใจในเรื่อง ของความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ส่งเสริมพัฒนาครูให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยเท่าเทียมกัน ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ครูผู้สอนเป็นรายบุคคล ควรชี้แนะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง แนะนำแก่ครูผู้สอน และมีการยอมรับในสิ่งที่ผิดพลาด

เอกสารอ้างอิง

เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้พิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1.* [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

เบญจรัตน์ บุญประเสริฐ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะ ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18.* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัสกร โหมเพ็ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอกสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academic, 7,* 93-108.

วิกานดา พิณแพทย์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วารสาร (นาคบุตรปริทรรศน์), 14,* 55-64.

ศรีจันทร์ สามงามพุ่ม. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *วารสาร (ศึกษาศาสตร์), 4,* 9-17.

สุพรรณดา แสนบุญ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3. *วารสาร (Journal of Modern Learningevelopment), 7,* 357-375.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. (2566, 21 สิงหาคม). *ข้อมูลสารสนเทศ สป.2.* http://samut2.spn2.go.th/?p=2197.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed.). New York. Harper Collins Publishers.

Kotter, John P. (1996). *Leading Change. Boston.* Harvard Business School Press.

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

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร

Academic Management of School in Bang Kapi District Office under Bangkok

อำไพวรรณ ปัดถามา[1], นิวัตต์ น้อยมณี[2], ภูวนัย สุวรรณธารา[3]

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, Ampaiwan555@gmail.com

[2]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

[3]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 234 คน วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบชั้นภูมิ แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ test

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมของชุมชน รองลงมาคือ ด้านการนิเทศภายในและการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงานวิชาการ และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมของชุมชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำหลัก: การบริหารงานวิชาการ

Abstract

This research aims to study the academic management level of schools in the district office. Bangkapi under Bangkok (2) to compare the academic management level of schools in the district office. Bangkapi under Bangkok. The sample group used in this research is the civil servants of Bangkapi District Office. Bangkok Academic Year 2563 B.E., 234 people, how to determine the sample size according to Craig's schedule. And Morgan, then randomize the terrain and use the simple method of accumulating information. The statistical questionnaire used in the data analysis included frequency, word percent, average word, standard deviation, statistical values. t-test, statistics test

The research results found that

1. Academic management of the school in Bang Kapi District Office under Bangkok Metropolitan City is included in the highest level, looking at each aspect, found that teachers' satisfaction with academic administration was very high. Most of all, the first order of average is in terms of the management of the curriculum of participatory schools in the community. This was followed by internal communication and education insurance, and the last ranked areas were the areas of education. Research to develop media, innovation, technology and learning resources.

2. Comparative results of academic administration of schools in Bang Kapi District Office under Bangkok found that

2.1 Academic management of schools in the Bang Kapi District Office under the Bangkok Cage, classified according to Gender, overall, and each side are not different.

2.2 Academic management of schools in the Bang Kapi District Office under the Bangkok Cage, classified according to Overall graduation differs statistically significantly, and when comparing each side, it was found that the aspect of education was not statistically significant. Planning academic work and management of the curriculum of participatory educational institutions of the community are different.
statistically significant at .05

2.3 Academic management of schools in the Bang Kapi District Office under Bangkok Metropolitan City, classified according to the overall age and the facets are not different.

2.4 Academic administration of schools in the Bang Kapi District Office under Bangkok classified according to Overall and individual work experience is no different.

Keywords: Academic management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดไว้ใน มาตรา 4 การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล สังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างสรรค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และยังมีความสอดคล้องใน มาตรา 6 การจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และกำหนดใน มาตรา 39 กำหนดว่า ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564)

ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนด มีแนวคิดและขอบข่ายดังนี้ ด้านวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของโรงเรียนที่ต้องบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ สำคัญทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง การบริหารจัดการด้านวิชาการต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนมีกระบวนการวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครถือเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร ในการกำหนดนโยบายการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร การจัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ การส่งเสริมวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง การพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา การส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และให้การดำเนินงานจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนากรุงเทพมหานครกำหนด ภายใต้ทิศทางและแนวทางตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 และ 2 ที่ผ่าน สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2565)

สำนักงานเขตบางกะปิ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 โรงเรียน โดยได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ทุกโรงเรียนมีระดับคุณภาพมาตรฐาน มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จากศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสำนักงานเขตบางกะปิ โรงเรียนสุเหร่าคลองจั่น (ริดวานอุปถัมภ์) 3 ปีย้อนหลัง ใน 4 วิชาหลัก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ที่ประเมินนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยในปี

การศึกษา 2563 มีผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา ปีการศึกษา 2564 มีผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา และในปีการศึก 2565 มีผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยที่สูงกว่าระดับประเทศเพียง 2 วิชา คือ ในรายวิชาภาษาอังกฤษและวิชาวิทยาศาสตร์ ส่วนในรายวิชาภาษาไทยและวิชาคณิตศาสตร์ มีผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ จึงเป็นวิชาที่ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนในสำนักเขตบางกะปิให้สูงขึ้น ฝ่ายงานวิชาการ โรงเรียนสุเหร่าคลองจั่น

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว สะท้อนถึงภาพของความพยายามในการพัฒนาและยกระดับประสิทธิผลด้านวิชาการของสถานศึกษาศึกษา ซึ่งผลที่เกิดขึ้นเป็นไปในทางบวก จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาการประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนใน สำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

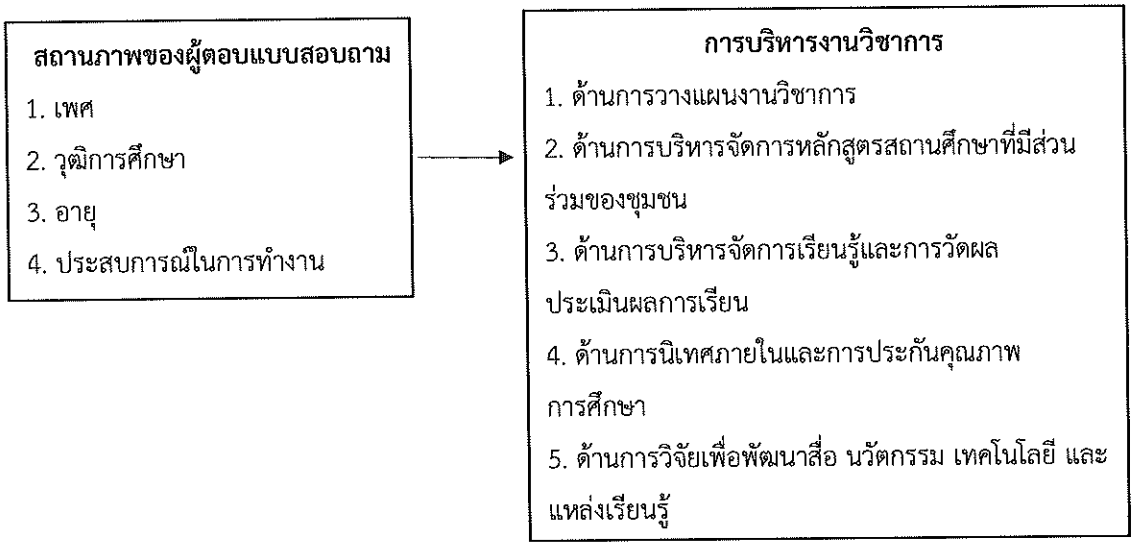
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ใช้ในการศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพและส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 9 ด้าน โดยใช้การหลอมรวมเข้าด้วยกัน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมของชุมชน 3) ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลการเรียน 4) ด้านการนิเทศภายในและการประกันคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

ตัวแปรต้น **ตัวแปรตาม**



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกัน มีระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยอ้างอิงจาก สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2556:41) ที่ได้กำหนด แนวขอบข่ายและภารกิจด้านการบริหารงานวิชาการไว้ในคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ไว้ 17 ด้าน และอ้างอิงจาก สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้รวมทั้งหมด 9 ด้าน ผู้วิจัยได้ศึกษาด้านที่มีขอบข่ายงานสอดคล้องกันและนำมาหลอมรวมเข้าในด้านเดียวกันได้ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมของชุมชน 3) ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลการเรียน 4) ด้านการนิเทศภายในและการประกันคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 547 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2565 ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Kerjcie and Morgan,1970) ดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการสุ่มขนาดของโรงเรียน

ได้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ จำนวน 11 โรงเรียน มีประชากร จำนวน 234 คน โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert, 1967)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการบริหารงานวิชาการ และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Object Congruence : IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถาม ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นข้าราชการครู โรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.98 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นแปลความหมายของคะแนนตามเกฑณ์การแปลความหมายของลิเคอร์ท

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 234 คน ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 86.32 ครูที่มีเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.68 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 ส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.91 อายุ 40-50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.76 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.81 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.52 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 52.13 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.09

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีการจัดทำแผนงานวิชาการสำหรับใช้ในการจัดทำโครงการ /กิจกรรม รองลงมาคือ มีการวางแผนงานเพื่อติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับงานวิชาการในทุก ๆ ด้าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ มีการสำรวจเพื่อจัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการ

2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมของชุมชน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ

3. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลการเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ รองลงมา คือ มีการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการจัดการศึกษาพิเศษให้แก่นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

4. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศภายในและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน รองลงมา คือ มีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และมีการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการให้

คำปรึกษาแนะนำและเป็นวิทยากรที่ดีแก่ผู้รับการนิเทศ

5. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกคือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี รองลงมา คือ มีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการจัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงานวิชาการ และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมของชุมชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการที่ถือเป็นหัวใจหลักของโรงเรียน เพราะถ้ามีการบริหารงานวิชาการที่ดี ก็จะส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดการด้านการวางแผนงานวิชาการที่ดี มีการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมของชุมชน มีการบริหารด้านการบริหารจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลการเรียน มีการบริหารด้านการนิเทศภายในและการประกันคุณภาพการศึกษา และมีการบริหารด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรา สมพงษ์ (2561:128) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร ละหารเพชร (2562:106) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผลการศึกษาโดยรวมพบว่า การบริหารวิชาการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณสินี เจริญไชยนาวงศ์, ปทุมพร เปียถนอม (2563:78) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ที่อยู่บนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง จึงส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีมุมมอง ทัศนคติ ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิดา อำภาพันธ์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ผลการศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพวรรณ ปิ่นวิหค (2561) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต6 จำแนกตามเพศ ด้านการจัดและพัฒนาบุคลากร ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครู โรงเรียนเทพศรินทร์ สมุทรปราการที่เป็นเพศชาย มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการมากกว่าครูเพศหญิง จึงให้ในการปฏิบัติงานครูเพศหญิงย่อมเกิดปัญหามากกว่าครูเพศชาย

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันมีช่องทางในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น อีกทั้งโรงเรียนก็มีการส่งเสริมครูให้มีการเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผลการเรียน ทำให้ความพึงพอใจที่ออกมาไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนงานวิชาการ และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมของชุมชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร สูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อาจเนื่องจากวุฒิการศึกษาที่สูงกว่ามีโลกทัศน์ที่กว้างไกลกว่า ในเรื่องของการวางแผนงานวิชาการ การบริหารหลักสูตรที่ต้องใช้บุคคลที่มีความเข้าใจที่มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร ทับพยุง, พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ (2563) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนกลุ่มอำเภอบ้านนา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนกลุ่มอำเภอบ้านนา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรไลลา หลังปูเต๊ะ (2565) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งยางแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีจบการศึกษาระดับปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ และให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่พบเป็นอุปสรรคในการทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเปิดโอกาสให้สักถาม เมื่อมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือโดยไม่ใช้อายุของครูมาเป็นข้อจำกัดในการแสดงความคิดเห็น แต่จะคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิภพ ไชยคีนี และชิษณพงศ์ ศรจันทร์ (2566) ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศ ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะเนื่องจากการบริหารงานวิชาการส่วนใหญ่มักจะมีแนวทางการดำเนินงานของแต่ละสถานศึกษาที่คล้าย ๆ กันและมีการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูทุกคนทำในแบบเดียวกัน และการบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนต่าง ๆ ซึ่งผู้อำนวยการเป็นผู้ที่มีหน้าที่การควบคุมการทำงานการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบและทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ส่วนครูที่ทำหน้าที่ในฝ่ายวิชาการและที่เกี่ยวข้องนั้นจะทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

หรือเป็นทีมวิชาการกลุ่มและทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องมีการสอนงานจากผู้ที่มีประสบการณ์ที่เคยทำในด้านนี้ หรือมีประสบการณ์สูงสอนงานให้กับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยทำให้ ได้เกิดการเรียนรู้และสามารถทำหน้าที่และปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยก็จะทำงานได้ไม่ราบรื่น อาจเจอกับปัญหาในการทำงานก็จะได้คำแนะนำและช่วยเหลือจากครูผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่สูงกว่าทำให้ ไม่ว่าครูที่มีประสบการณ์มากหรือน้อยก็สามารถเรียนรู้ด้านวิชาการโดยการถ่ายทอดเรียนรู้จากครูที่มีประสบการณ์สูงในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสุณีย์ ทศราช (2561) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร ละหารเพชร (2562) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา มีคณะกรรมการสถานศึกษา กำกับดูแล ซึ่งช่วยประสาน ส่งเสริม สนับสนุนรวมทั้งให้คำแนะนำการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สยาม เชียงเครือ กฤษฎา วัฒนศักดิ์ (2565) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหนองกี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหนองกี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) จากผลการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการวางแผนงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจเพื่อจัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการ มีการจัดระบบฐานข้อมูล

เพื่อใช้ในการบริหารการจัดการศึกษา และมีการใช้ผลการนิเทศภายในมาใช้เพื่อวางแผนงานวิชาการ เพื่อให้การบริหารงานวิชาการบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) จากผลการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับที่ 2 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน มีการจัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน และมีการจัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษาให้เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้สถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) จากผลการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับที่ 3 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการจัดการศึกษาพิเศษให้แก่นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ มีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.* สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นูรไลลา หลังปูเต๊ะ. (2565). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.* สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปิยธิดา อำภาพันธ์. (2560). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มณสินี เจริญไชยนาวงศ์, และ ปทุมพร เปียถนอม. (2563). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วชิรา สมพงษ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว, 15*(29).

วิสุณีย์ ทศราช. (2561). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิวพร ละหารเพชร. (2562). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สยาม เชียงเครือ, และ กฤษฎา วัฒนศักดิ์. (2565). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหนองกี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยนครราชสีมา.

สิทธิภพ ไชยคีนี, ชิษณพงศ์ ศรจันทร์. (2566). แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 2566*(3).

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2565). *รายงานสถิติการศึกษาปีการศึกษา.* สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2566). *สำนักงานเขตบางกะปิ.* สังกัดกรุงเทพมหานคร.

สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569).* ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.

อัมพวรรณ ปิ่นวิหค. (2561). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Kerjcie,R.V. & Morgan, D.W. *Detemining Sample for Research Activities.* Journal

Likert, R. (1962). *New Pattern of Management.* New York : Mcgraw-Hill.

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

Good Governance of School Administrators Operating under Samut Songkhram Primary Educational Service Area

ทรงศักดิ์ ศรีใส[1], ภูวนัย สุวรรณธารา[2], วิไลวรรณ เทียนประนมกร[3]

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, Krutrongsak@gmail.com

[2]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, phuwanais@hotmail.com

[3]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, maxnumjutmin@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2567 จำนวน 375 คน โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม 5 ระดับ มีความน่าเชื่อถือทั้งฉบับอยู่ที่ระดับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เมื่อการเปรียบเทียบการจำแนกอายุ และขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำหลัก: หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: (1) investigate the level of school administrators' governance based on the principles of good governance in schools under the Office of the Primary Education Service Area, Samut Songkhram, and (2) compare the governance practices based on gender, educational level, age, and school size. The sample consisted of 375 teachers from schools under the Samut Songkhram Primary Educational

Service Area Office for the academic year 2024. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, followed by proportional stratified random sampling based on school size and simple random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.98. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The findings revealed that: (1) among the governance principles practiced by school administrators in schools under the Office of the Primary Education Service Area, Samut Songkhram, overall, the teachers' opinions on the governance practices of school administrators were at the highest level, and (2) the comparison of governance practices in schools under the Office of the Primary Education Service Area, Samut Songkhram, based on age, and school size revealed statistically significant differences at the 0.05 level.

Keywords: Good governance, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคสมัยที่โลกเข้าสู่ช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น ความสำคัญของคุณภาพในการบริหาร จัดการกับความเปลี่ยนแปลง และการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับ ประเทศชาตินั้น ถือเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ตามมาตรา 6 ระบุว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การบริหารราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้เกิดคุณประโยชน์ต่อประชาชน สังคม ส่วนรวม และได้รับการอำนวยความสะดวกต่อการประเมินผลราชการจากการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกวันทั้งในด้านความรู้ เทคโนโลยี ศิลปวัฒนธรรม เพื่อยกระดับคุณภาพของประชาชนให้ทัดเทียมหรือเหนือกว่าชาติอื่น โดยเฉพาะในด้านการศึกษา เพราะมาตรฐานการศึกษาเป็นวัฒนธรรมที่มนุษยชาติประดิษฐ์ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาศักยภาพพลเมืองให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมพึงประสงค์ (กมลวรรณ พึ่งด้วง, 2560)

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การบริหารการปกครองและการจัดการที่เป็นไปตามหลักธรรม ซึ่งใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม, หลักคุณธรรม, หลักความโปร่งใส, หลักความมีส่วนร่วม, หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า การบริหารสถานศึกษาต้องมีผู้บริหารที่มีคุณธรรมและภาวะผู้นำ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารราชการช่วยแก้ปัญหาและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการบริการที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเป็นสำคัญ (ประพัฒน์ โพธิวรคุณ, 2545) องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ที่ต้องการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการเกิดผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า และประชาชนได้รับการบริการที่ตอบสนองความต้องการประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า (ราชกิจจานุเบกษา, 2542)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะทั้งด้านคุณธรรมและความรู้ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐานคุณภาพ แต่ปัจจุบันผู้บริหารยังขาดทักษะในการบริหารองค์กรและงานบุคคล ส่งผลให้คุณภาพการบริหารการศึกษาลดลง ผู้บริหารจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ และมีคุณลักษณะทางด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงสามารถบริหารงานตามระเบียบที่กำหนดโดยมุ่งพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและเป็นที่เชื่อถือของสังคมและชุมชน

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและครูจะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยยึดหลักหลักธรรมาภิบาล ได้เกิดความเชื่อถือและปฏิบัติตามเกิดการพัฒนาการศึกษา จากความเป็นมาและปัญหาในการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ว่ามีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด และครูผู้สอน มีความคิดเห็นอย่างไรต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และขนาดของโรงเรียน

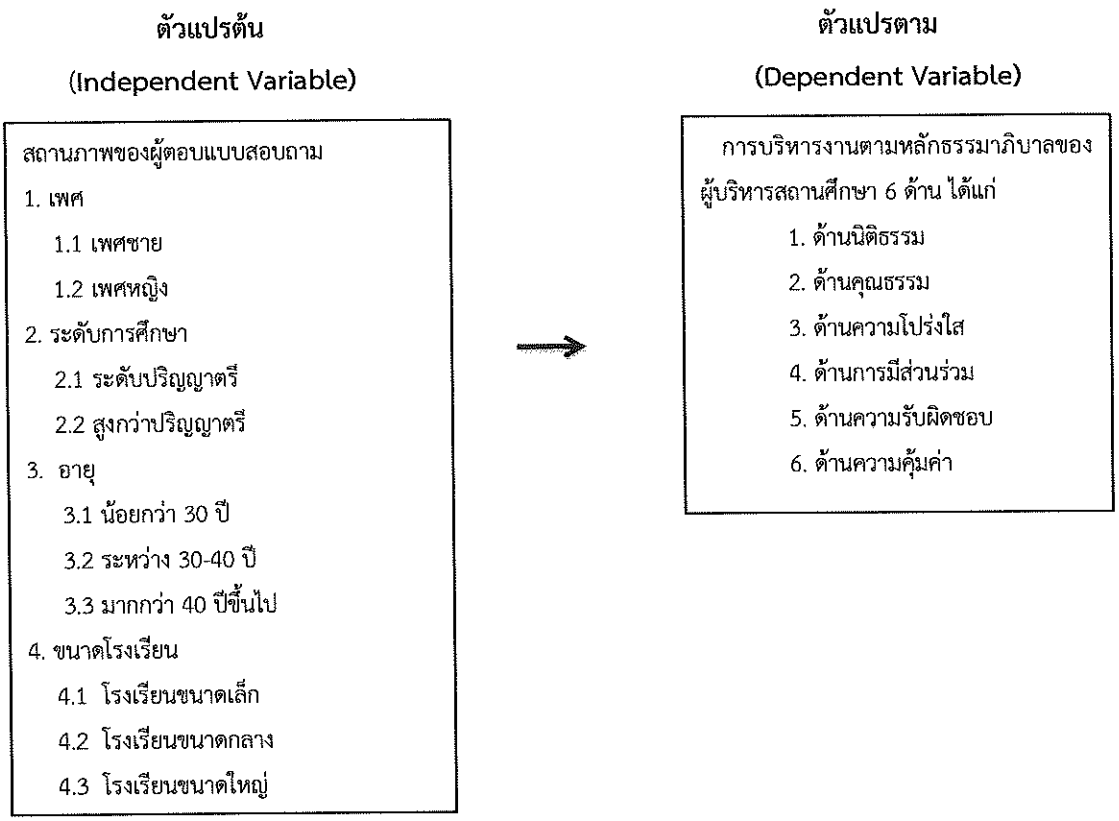
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำไปกำหนดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับการเป็นนักบริหารที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีในอนาคต

2. สถานศึกษานำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะนำไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนยิ่งขึ้นไป

กรอบแนวคิด

การศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามหลักธรรมาภิบาลที่ใช้ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ควรจัดหรือส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญ 6 ประการ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งอาจนำมาเขียนเป็นความสัมพันธ์ได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2567 จาก 76 โรงเรียน จำนวน 585 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2567 จาก 76 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนขนาดของโรงเรียน จากนั้นวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม รวบรวมแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม – ธันวาคม 2567 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) สถิติอ้างอิง(Inferential Statistics) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Mothod)

ผลการวิจัย

จากการการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ หลักนิติธรรม รองลงมาได้แก่ หลักความรับผิดชอบ ต่อมาได้แก่ หลักคุณธรรม รองลงมาได้แก่ หลักความคุ้มค่า ต่อมาคือหลักความโปร่งใส ส่วนหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

2. ความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของครู	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี (n = 324)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 51)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.62	.49	4.53	.59	.928	.013
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.58	.51	4.69	.41	-1.841	.035
3. ด้านหลักความโปร่งใส	4.57	.58	4.61	.49	-.413	.667
4. หลักการมีส่วนร่วม	4.56	.52	4.60	.50	-.422	.758
5. หลักความรับผิดชอบ	4.60	.56	4.62	.50	-.378	.782
6. หลักความคุ้มค่า	4.58	.54	4.59	.49	-.206	.869
รวม	4.59	.50	4.61	.47	-.347	.837

*P<.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักคุณธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.702	2	.851	3.358*	.036
	ภายในกลุ่ม	94.253	372	.253		
	รวม	95.954	374			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.108	2	1.054	4.288*	.014
	ภายในกลุ่ม	91.438	372	.246		
	รวม	93.546	374			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	2.282	2	1.141	3.573*	.029
	ภายในกลุ่ม	118.791	372	.319		
	รวม	121.173	374			
ความคิดเห็นของครู	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**Df**	**MS**	**F**	**P**
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2.419	2	1.209	4.504*	.012
	ภายในกลุ่ม	42.851	110	.390		
	รวม	43.451	112			
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.316	2	1.158	3.848*	.022
	ภายในกลุ่ม	111.950	372	.301		
	รวม	114.266	374			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	3.016	2	1.508	5.278*	.005
	ภายในกลุ่ม	106.273	372	.286		
	รวม	109.289	374			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.974	2	.987	4.071*	.018
	ภายในกลุ่ม	90.196	372	.242		
	รวม	92.170	374			

*P≤.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ความคิดเห็นของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.974	2	.987	3.906*	.021
	ภายในกลุ่ม	93.981	372	.253		
	รวม	95.954	374			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.477	2	1.238	5.059*	.007
	ภายในกลุ่ม	91.069	372	.245		
	รวม	93.546	374			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	5.748	2	2.874	9.271*	.000
	ภายในกลุ่ม	115.325	372	.310		
	รวม	121.073	374			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	3.423	2	1.711	6.439*	.002
	ภายในกลุ่ม	98.873	372	.266		
	รวม	102.296	374			
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.471	2	2.235	7.574*	.001
	ภายในกลุ่ม	109.795	372	.295		
	รวม	114.266	374			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	5.310	2	2.655	9.498*	.000
	ภายในกลุ่ม	103.979	372	.280		
	รวม	109.289	374			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.693	2	1.846	7.763*	.000
	ภายในกลุ่ม	88.477	372	.238		
	รวม	92.170	374			

*P≤.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 375 คน แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกได้ ดังนี้ จำแนกตามเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 เพศหญิง จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 78.70 จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 86.40 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 จำแนกตามอายุ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 อายุระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม รายละเอียดดังนี้

ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ หลักนิติธรรม รองลงมาได้แก่ หลักคุณธรรม ต่อมาได้แก่ หลักความรับผิดชอบ และส่วนหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และขนาดโรงเรียน รายละเอียดดังนี้

1. จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และรายด้าน พบว่า ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักคุณธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า ครูที่อยู่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามได้ดำเนินการจัดการศึกษาตาม แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 โดยผู้บริหารพร้อมที่จะผลักดันนโยบายทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายในและภายนอก โดยผู้บริหารแต่ละสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลโปร่งใสในการดำเนินงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง ยังมีการตรวจสอบภายในมีการวางแผนอย่างเป็นระบบในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ ภูสง่า (2564 : ข) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยขออภิปรายดังต่อไปนี้

1. ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ด้านหลักนิติธรรม เป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักการ ระเบียบ ข้อกฎหมายในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นตามเป้าหมายเหมาะสมกับบริบทอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาคร มหาหิงค์ (2560 : 12) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักนิติธรรมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ด้านหลักคุณธรรม เป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารสถานศึกษาด้วยคุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต แสดงออกด้วยด้วยความจริงใจในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์กฤษย์ นามปพนอังกูร (2564 : 60) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก

3. ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ด้านหลักความโปร่งใส เป็นด้านที่ผู้บริหารจ้ะต้องบริหารสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้มีการเปิดข้อมูลต่าง ๆ ประชาสัมพันธ์การสื่อสารที่ชัดเจนและรายงานผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ รายรับ-รายจ่ายอย่างตรงไปตรงมาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรมงคล สูงเนิน (2561 : 108) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก

4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ด้านหลักการมีส่วนร่วม เป็นด้านที่ผู้บริหารจำเป็นต้องขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายให้เกิดความสำเร็จจึงต้องสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานสถานศึกษากำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์และวางแผนการจัดการศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา กมล

(2563 : 358) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

5. ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ด้านหลักความรับผิดชอบ เป็นด้านที่ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจและให้ความเห็นชอบต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ได้รับทราบและสามารถยอมรับผลที่เกิดจากการตัดสินใจและการกระทำ ทั้งผลดีและผลเสียในการกระทำนั้นได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ภูสง่า (2560 : ข) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด

6. ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ด้านหลักความคุ้มค่า เป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนการใช้ทรัพยากร คือ คน วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณ มีการควบคุมการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่าเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิชา ปูเวสา (2564 : ข) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพ การบริหารการศึกษาหนองกรุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่เป็นไปตามบทบาทหน้าที่และอำนาจการบริหารซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิชา ปูเวสา (2560 : ข) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาหนองกรุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดสรรอำนาจอย่างเป็นธรรม ทำให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ไม่มีการทุจริต มีความซื่อสัตย์ และ มีความสุจริต สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2564 : 12) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามอายุโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลมีแนวทางการคิด การตัดสินใจ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชบาบุญ ศรีรัตนภรณ์ (2557 : 295) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานสถานศึกษา

ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลด้วยบริบทของสถานศึกษาตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยการบริหารสถานศึกษาตามทรัพยากรการจัดสรรงบประมาณ บุคลากรที่ข้อจำกัดที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับรุ่งทิวา กมล (2563 : 358) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษา เรื่อง แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

2. ควรมีการศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

3. ควรมีการศึกษา เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ พึ่งด้วง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารศึกษาศาสตรมหาวิทยาลัยศิลปากร, 15*(2), 112-126.

จุฑามาศ ภูสง่า. (2564). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.* การค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฉัตรมงคล สูงเนิน. (2561). แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

ชบาบุญ ศรีรัตนภรณ์. (2557). การบริหารงานสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.*

นันทิชา ปูเวสา. (2564). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การบริหารการศึกษาหนองกรุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2.* การค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2546. (2546, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* ฉบับกฤษฎีกา 120 ตอนที่ 100 ก. หน้า 1 - 16

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2). พ.ศ.2545. (2545, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* ฉบับ กฤษฎีกา 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1 – 36.

พงษ์กฤษย์ นามปพนอังกูร. (2564). *รูปแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี.* วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา.

พงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2564). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ.* วิทยานิพนธ์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สาคร มหาหิงค์. (2560). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 13*(1), 12-19.

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

Teachers' Satisfaction to Good Governance of Adminstrators in Expanded Opportunities School Nongchok District Bangkok Metropolis

เสาวลักษณ์ บัวจันทร์*[1], นิวัตต์ น้อยมณี[2], วิภาวรรณ สุขสถิตย์[3], เสาวนีย์ เลวัลย์[4], วิไลวรรณ เทียนประนมกร[5]
[1-5]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, *saowalak1992miw@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 169 คน การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบ่งชั้นภูมิโดยเทียบสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามรายโรงเรียนและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ร้อยละ 0.98 ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำหลัก : ความพึงพอใจของครู, การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

Abstract

The objective of this research were 1) to study good governance management of school administrators in schools to expand educational opportunities under the NongChok District Office, Bangkok. And 2) to compare the level of good governance of school administrators from the perspective of teachers at schools under NongChok District Office, Bangkok, classified by gender,

age and work experience. Examples of teachers in schools under NongChok District Office, Bangkok. In the academic year 2566 B.E., 169 people were obtained by using the topographic randomization method. The sample size according to the Greggy and Morgan sample size schedule and simple randomization. The tools used in the study were a five-level scale questionnaire with confidence values0.98 Analysis of data using descriptive statistics to determine frequency, percentage values, average values, T-values, one-way analysis of variability, and double-difference testing using the method of the chef.

The research were found as follows 1. The satisfaction level of teachers in accordance with the good governance of school administrators. The school has expanded educational opportunities in NongChok District Office, Bangkok, as a whole. 2. Good governance management of school administrators. Schools expand educational opportunities in Nong Chok District Office, Bangkok, classified by gender, education level, age, overall work experience and not different in each area.

Keywords: Teacher Satisfaction, Good Governance Management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ พ.ศ. 2545 , (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้ระบุมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาศึกษา, 2563) และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ กำหนดไว้ใน มาตรา 65 รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ด้วยเหตุนี้ การส่งเสริมสังคมไทยให้อยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญ 6 ประการ ตามหลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า จึงเป็นแนวทางในการจัดระเบียบสังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ราชกิจจานุเบกษา, 2542)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษารับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งสิ่งที่นักบริหารการศึกษา และบุคคลทั่วไปมีความคาดหวังต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือการเป็น "ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ" การศึกษาไทยในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น "ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ"ที่มีความรู้และประสบการณ์ เป็น

บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การทำงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ การบริหารสถานศึกษา นอกจากจะบริหารบุคลากรครูผู้สอนแล้ว ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและที่แก้ไขเพิ่มเติม มีความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆในการระดมความสามารถและทรัพยากร เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนจัดให้มีกระบวนการประกันคุณภาพเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้านเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตในเชิงนโยบาย ที่มีผลการบริหารจัดการสถานศึกมานั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะดำรง ซึ่งแนวคิในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยที่ยังคงขับเคลื่อนการดำเนินงานตามทิศทางนโยบายที่กำหนดจากส่วนกลาง สะท้อนให้เห็นความมีสติปัญญาของผู้บริหารในการบริหารจัดการโดยไม่สูญเสียอุคมการณ์และอัตลักษณ์ที่เป็นอยู่ของสถานศึกษา ซึ่งการบริหารจัดการนั้นเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่สถานศึกษา (ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2561)

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ถือเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร ในการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร การจัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรม และมีทักษะในการดำรงชีวิต ด้วยเหตุนี้ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีวิสัยทัศน์มุ่งมั่นเป็นองค์กรหลักของกรุงเทพมหานคร์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เป็นกลุ่มผู้นำในประชาคมอาเซียน มียุทธศาสตร์หลักตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานครในการเป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ มหานคร แห่งโอกาสของทุกคน และมียุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีบทบาทและภารกิจสำคัญในการวางแผนทางการศึกษาเพื่อเป็นกรอบสำหรับการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563)

นโยบายและแนวทางปฏิบัติ การเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐของกรุงเทพมหานคร อาศัยตามประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เรื่อง มาตรฐานและหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐในรูปแบบข้อมูลดิจิทัลต่อสาธารณะ ประกอบด้วย นิยามคำศัพท์ บทบาทหน้าที่ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง นโยบายการเปิดเผยข้อมูลและแนวปฏิบัติในการเปิดเผยข้อมูล โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 และ 18 แห่งพระราช บัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดทำข้อมูลที่ต้องเปิดเผยตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการในรูปแบบข้อมูลดิจิทัลต่อสาธารณะ โดยต้องให้ประชาชนทั่วไปสามารถ

เข้าถึงได้อย่างเสรีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และสามารถนำไปเผยแพร่ใช้ประโยชน์ หรือพัฒนาบริการและนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ได้ และกำหนดให้มีศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐทำหน้าที่ประสานงานให้หน่วยงานของรัฐจัดส่งหรือเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าวเพื่อเปิดเผยแก่ประชาชน เพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลต่อสาธารณะของกรุงเทพมหานครสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 และประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลดังกล่าว จึงกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐของกรุงเทพมหานครให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครนำไปปฏิบัติ การเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐของกรุงเทพมหานครจะต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง นโยบาย แนวปฏิบัติ ไม่ว่าข้อมูลจะอยู่ในรูปแบบใดหรือสถานที่ใดก็ตาม และต้องได้รับการอนุญาตจากตัวแทนหน่วยงานหรือเจ้าของข้อมูลก่อนการเปิดเผยข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลได้ถูกนำไปใช้ต่อยอดในการพัฒนาบริการในรูปแบบต่างๆ หรือนำไปต่อยอดสร้างนวัตกรรมได้ (คณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกรุงเทพมหานคร, 2564)

งานวิจัยหลักธรรมาภิบาล มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากการบริหารงานในสถานศึกษานั้นผู้บริหารจะต้องปฏิบัติหน้าที่บริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตหนองจอกเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จากนางวาสนา บุญทน พบว่า ด้านงบประมาณ เป็นปัญหามากที่สุด ในโรงเรียนทั้ง 37 โรงเรียน ของเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีการร้องเรียน เรื่อง การใช้งบประมาณความไม่โปร่งใสของผู้บริหารสถานศึกษาของเขตหนองจอก ร้องเรียนผ่านระบบ ทราฟฟี่ฟองดูว์ (Traffy Fondue) เป็นระบบเทคโนโลยี การบริหารจัดการปัญหาบ้านเมืองของกรุงเทพมหานคร จากที่กล่าวมา เรื่อง การถูกร้องเรียนการใช้งบประมาณความไม่โปร่งใสของผู้บริหารสถานศึกษาของเขตหนองจอกนั้น เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดคุณธรรมในการบริหารงาน การบริหารที่ดีจะต้องมีความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ (วาสนา บุญทน, 2566)

จากปัญหามีการร้องเรียน เรื่อง การใช้งบประมาณความไม่โปร่งใสของผู้บริหารสถานศึกษาของเขตหนองจอก ร้องเรียนผ่านระบบ ทราฟฟี่ฟองดูว์เพื่อให้สถานศึกษามีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยผู้ศึกษาจะนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

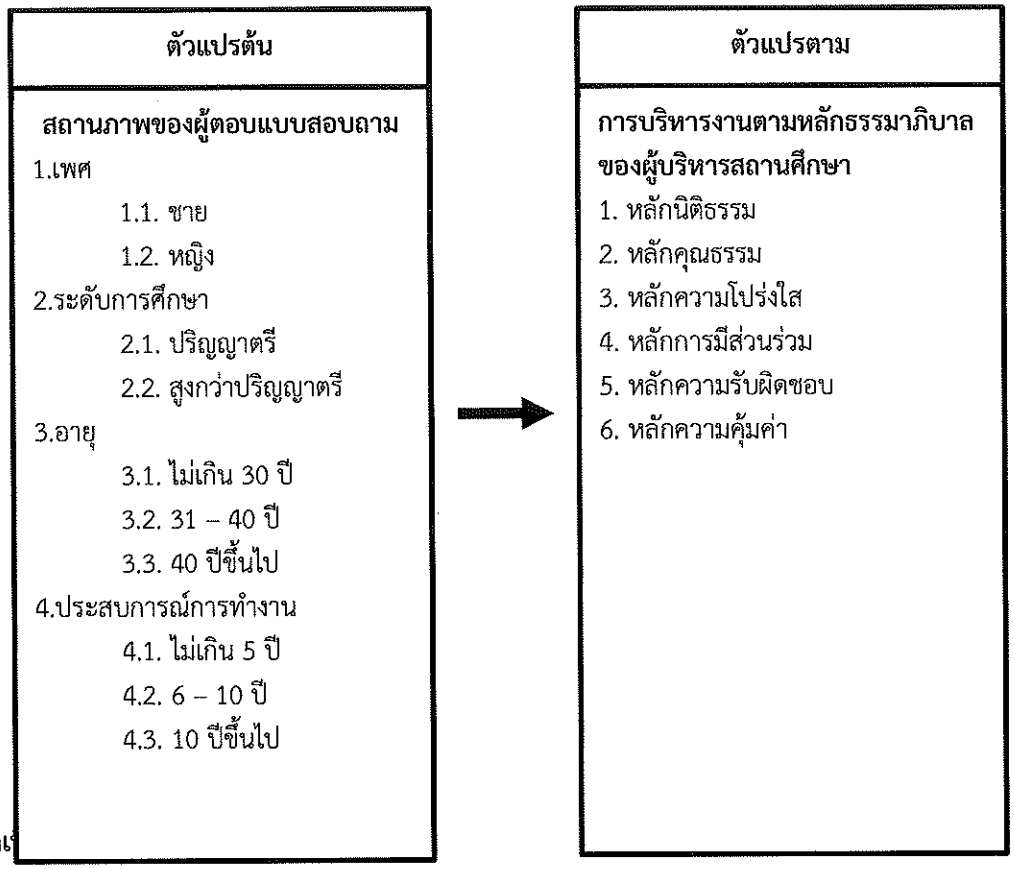
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครต่อไป

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งอาจนำมาเขียนเป็นความสัมพันธ์ได้ดังนี้



วิธีดำเ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 292 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Mogan (Kerjcie and Morgan,1970 : 608) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Samping) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก ประกอบด้วย โรงเรียนหนองจอกพิทยานุสรณ์ โรงเรียนวัดสามง่าม โรงเรียนสังฆประชานุสสรณ์ โรงเรียนวัดพระยาปลา โรงเรียนสุเหร่าลำแขก โรงเรียนบ้านลำต้นกล้วย โรงเรียนวัดลำต้อยติ่ง รวมทั้งหมด 7 โรงเรียน และเลือกครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนของกลุมตัวอยางทุกคน จึงไดกลุมตัวอยางจำนวน 169 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถาม ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 169 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova)

ผลการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา และการควบคุมดูแลสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรมสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาให้กับผู้รับบริการ นอกจากนี้หลักธรรมาภิบาลยังสร้างสังคมที่สามารถอยู่รวมกันได้อย่างสงบสุข ตั้งอยู่ในครรลองคลองธรรม และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ นรมน ขันตี (2561) ได้กล่าวถึงหลักธรรมาภิบาลว่าเป็นแนวทางที่สำคัญแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดี ซึ่งหลักธรรมาภิบาลจะช่วยให้ระบบของของสถานศึกษามีกระบวนการจัดการที่สามารถนำไปสู่การเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คราค (Clarke. 2001) ได้วิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตยในประเทศกาน่า พบว่าในประเทศที่ด้อยพัฒนาการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น โดยประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น ทำให้เกิดกลยุทธ์การพัฒนาที่เป็นจริงเป็นจัง มีการปรับตัวในการปฏิบัติต่าง ๆ ของท้องถิ่น โดยใช้หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่นจนถือเป็นกุญแจสำคัญ การใช้หลักธรรมาภิบาล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คิมเมท ฟิลิป (Kimmet Philip, 2005)ได้วิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบอบการเมืองการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ ได้แก่ ฟิลิปนส์ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่าในประเทศที่พัฒนาแล้วหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงกลยุทธ์ทางการเมืองมากกว่าการนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย เมื่อพิจารณาเป็นประเทศและเปรียบเทียบกับกรณีศึกษา โดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในด้านใดบ้าง โดยพบว่าหลักธรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้และเป็นประเด็นสำคัญในการปฏิรูปรูปแบบการเมืองการปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาวะที่บ้านเมือง ความไม่แน่นอน เศรษฐกิจฝืดเคือง เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นรูปแบบการบริหารแนวใหม่ ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เมื่อนำไปใช้ ซึ่งนั่นก็คือจุดประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาล และนอกจากนี้ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้กล่าวมานี้ ยังได้เรียนรู้ในการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาการเมือง การปกครอง โดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมือง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑากาญจน์ เก่งกสิกิจ (2564) วิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ จิรวรรณ มีภูมิ (2565) วิจัยเรื่อง การบริหารงาน

ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ ประจง (2566) วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ หลักการมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ ด้านหลักคุณธรรม เมื่อจำแนกในส่วนรายละเอียดแต่ละด้าน สามารถนำผลการวิจัยมาเสนอได้ดังต่อไปนี้

1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับในสถานศึกษาที่ชัดเจน มีความถูกต้อง มีความทันสมัย มีการยึดหลักกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการในการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆในสถานศึกษา มีการพิจารณา มอบหมายงานโดยใช้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้วยความเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา ยกพล (2563) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักนิติธรรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ จุฑากาญจน์ เก่งกสิกิจ (2564) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านหลักนิติธรรมอยู่ในระดับมาก

2) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยึดหลักความเป็นธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มีความเสียสละ และอุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกยามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3 ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ ขันแก้ว พรมคำ (2564) การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก

3) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ส่งเสริมการเผยแพร่ข้อมูลในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สาธารณชนทราบอย่างสม่ำเสมอ และสร้างการรับรู้ที่ตรงกันในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินญา ศิริประโคน (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ จิตต์พิชชา จริยา (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านหลักความเปิดเผยและโปร่งใส อยู่ในระดับมาก

4) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีความมีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู และชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงานของสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น กับคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู และชุมชน มีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู และชุมชน ในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาของสถานศึกษา มีการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรมน ขันตี (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ ติยานนท์ แสงบุตร (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

5) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบตามความสามารถ ความถนัด ของบุคลากรในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาธรณ์ สิรวรรธกุล (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ อุบลวรรณ ประจง (2566) ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกยามัธยมศึกษา เขต 18 หลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

6) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีการจัดสรรทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน มีการรณรงค์ให้บุคลากรอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปุณภณ สุภสีโล (นิธิกาญจนจินดา) (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครพบว่า ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็น

แบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในศีลธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะงานการเงิน พัสดุที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ต้องปฏิบัติอย่างตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

2. จากผลการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 2 รองจากสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสรรทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และมีการตั้งคณะกรรมการควบคุม กำกับติดตามการใช้ทรัพยากร

3. จากผลการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 รองจากสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารสถานศึกษา โดยการยึดกฎระเบียบแนวการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้ปฏิบัติในสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการประชุมชี้แจ้งให้บุคลากรได้เข้าใจตรงกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร และสังกัดอื่น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร และสังกัดอื่น

3. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร และสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

ขันแก้ว พรมคำ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จตุพร โพธิ์ภักดิ์. (2562). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จุฑากาญจน์ เก่งกสิกิจ. (2564). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข มหาวิทยาลัยศิลปากรปีการศึกษา.

จิรวรรณ มีภูมิ. (2565). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ, (2561). อ้างในวิทยานิพนธ์ของ สหัตพงศ์ พิทอนวร. (2563). การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ติยานนท์ แสงบุตร. (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

นรมน ขันตี. (2561). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ปริญญา ยกพล. (2563). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระสมุห์วิเชียร จิตฺตสาโร (ภูมิศรี). (2563). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เพลงไพลิน สินธนันชัย. (2566). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2562). ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

วราภรณ์ อำไพ. (2561). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียน ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันรบ บุญนำ. (2561). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตทับทิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

วาสนา บุญทน. (2566). การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2566.

ศศิธร ขวัญหลาย. (2561). การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.

สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 - 2569). ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร.

อัจฉราพรรณ โมรัตน์. (2562). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 14(1).

อุบลวรรณ ประจง. (2566). การศึกษาบทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Kerjcie,R.V. & Morgan, D.W. Determining Sample for Research Activities. Journal

Likert, R. (1962). New Pattern of Management. New York : Mcgraw-Hill.

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

The Use of Good Governance of Educational Administrators in School Network 45-46 Mongchok District Bangkok Metropolis

จิตตราพร หล้าพวงคำ[1] , นิวัตต์ น้อยมณี[2] , ภูวนัย สุวรรณธารา[3]

[1]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, jittrapon_pang@hotmail.com

[2-3]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 242 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie& Morgan, 1970) สุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .974 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ด้านหลักนิติธรรม รองลงมาคือด้านหลักคุณธรรม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านหลักความโปร่งใส

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำหลัก: การใช้หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of use of good governance principles by educational institution administrators; School Network Group 45-46, Nong Chok District Office Bangkok and (2) to comparison Use of good governance principles by educational institution administrators School Network Group 45-46, Nong Chok District Office Bangkok. Classified by gender, educational qualifications, age, work experience. Classified by gender, educational qualifications, age, work experience. The sample group used in this research was government teachers, school network groups 45-46, Nong Chok District Office Bangkok. Academic year 2023, a total of 242 people were obtained using the sample size determination method. According to the sample size table of Krejci and Morgan. Then randomize in a stratified way. Then use a simple merging method. The tool used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability value for the entire version equal to .974. Data were analyzed by finding frequencies, percentages, means, and standard deviations. Differences between samples were also tested. T-value and one-way analysis of variance. When a statistically significant difference was found, a test was performed to compare the difference in mean scores by pair. Using Scheffe's difference detection method.

The results were 1) The Use of good governance principles by educational institution administrators School Network Group 45-46, Nong Chok District Office Bangkok Overall it is at a high level. When considering each aspect, it was found that the first average was Rule of law Next is the aspect of moral principles. And the last ranking is Principles of transparency.

Comparative results of the use of good governance principles by educational institution administrators. School Network Group 45-46, Nong Chok District Office Bangkok classified by gender, educational background, found that both overall and each aspect The difference is not statistically significant. And when classified by age and work experience, it was found that both overall and each aspect They are significantly different at the .05 level.

Keywords: The Use of Good Governance, Educational Administrators in School Network 45-46

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานของรัฐมีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การสร้างความสงบสุข ความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในบ้านเมือง การศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพของคนโดยการจัดการศึกษานั้น มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข การที่จะให้ผู้เรียนเป็นคนดีนั้นจะต้องดำเนินการบริหารจัดการให้

เป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งรัฐบาลได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารราชการและกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2542 ต่อมาได้ตราพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เรียกว่า หลักธรรมาภิบาล (good governance) ซึ่งหมายถึงกระบวนการบริหารที่เน้นถึงหลักการความถูกต้อง ความยุติธรรม การสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนผู้ปฏิบัติงานของรัฐจะต้องทำหน้าที่ให้บริการกับประชาชนด้วยความเต็มใจ สุจริตใจ เพื่อประโยชน์สุขของผู้รับบริการ (สุกานดา สุไลมาน, 2560)

สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคมโลก การเมือง การบริหารงานของรัฐบาลทั้งในและต่างประเทศโดยทั่วไปในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงไปมากและเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว กว้างขวางต่อเนื่อง เพราะความก้าวหน้าด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสภาพแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์ก็เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน ดังนั้นการปรับเปลี่ยนบทบาทของสังคม โดยนำหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (good governance) หรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทย ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนโดยรวม และสังคมไทยสามารถขับเคลื่อนไปกับระบบการบริหารงาน ที่ทำให้เกิดความแข็งแกร่งเพียงพอที่จะแข่งขันกับต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ประเทศชาติมีความสงบสุข มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืนต่อไป (ทิวากร แก้วมณี, 2559)

กระแสของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ เกิดขึ้นในประเทศไทยหลังวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อ พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ประกอบการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองหลายครั้งในประเทศไทย มักมีการนำคำว่า หลักธรรมาภิบาลมากล่าว ด้วยเหตุที่ผู้ปกครองผู้มีอำนาจมิได้ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล จนทำให้เกิดความเสียหายแก่บ้านเมือง ดังนั้นคำว่า หลักธรรมาภิบาล จึงดูมีความสำคัญมากขึ้นซึ่งหลักธรรมมาภิบาล เป็นกุญแจสำคัญที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นหลักการที่ครอบคลุมกว้างขวางทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหารโดยสาระของหลักธรรมาภิบาล คือการทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม ยุติธรรม โปร่งใส สามารถรวจสอบได้เชิงประสิทธิผล เพื่อสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม ภาครัฐต้องมีการปฏิรูปบทบาท หน้าที่ ทัศนคติ ค่านิยม และวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐโดยถือประโยชน์ของประชาชน เป็นจุดมุ่งหมายในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับประชาชน และหน่วยงานอื่นได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้หลักธรรมาภิบาลยังเป็นมรดกของประชาธิปไตย ซึ่งประชาธิปไตยเป็นหลักการที่มีความเชื่อว่า เป็นระบอบการเมืองที่ดีที่สุด ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศหลักธรรมาภิบาลจึงถอดจากบทเรียนความสำเร็จ ของประเทศประชาธิปไตย หรือแม้แต่มรดกขององค์กรเหนือชาติตะวันตก ซึ่งเป็นหลักการที่นำมาใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานเพราะหลักธรรมาภิบาลสามารถช่วยสร้างสรรค์ ส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ถวิลวดี บุรีกุล, 2561)

การบริหารงานในสถานศึกษา สามารถที่จะนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษาให้มีศักยภาพได้ ดังนั้นโรงเรียนต้องมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและช่วยตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยดูแลการบริหารงานในรูปแบบที่เป็นธรรมและมีผลงานที่ดีในขณะเดียวกัน

(กัญภร เอี่ยมพญา, 2556) ได้กล่าวไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการบริหารที่เน้นถึงหลักการความถูกต้อง ความยุติธรรม การสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน ผู้ปฏิบัติงานของรัฐจะต้องทำหน้าที่ เพื่อให้บริการกับประชาชนด้วยความเต็มใจ สุจริตใจเพื่อประโยชน์สุขของผู้ขอรับบริการ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยบริหารการศึกษาที่ประสบปัญหาการบริหารงานจัดการ และปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษามาโดยตลอด ซึ่งในการศึกษาข้อมูลการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาจำนวน 10 แห่ง มีข้าราชการครู จำนวน 242 คน ซึ่งผู้บริหารแต่ละสถานศึกษา มีรูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารการศึกษา แต่อย่างไรก็ตามสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร กล่าวคือ สถานศึกษาในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ยังไม่ได้นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างเหมาะสม เช่น ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารยังมีการเลือกปฏิบัติในแต่ละบุคคล ผู้บริหารควรบริหารด้วยหลักเหตุผล ควรยกเลิกระบบอุปถัมภ์ และพิจารณาตามความสามารถ ยึดหลักโปร่งใสที่มีการตรวจสอบได้ทุกกรณี ไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น และควรให้บุคลากรหรือข้าราชการครูมีส่วนร่วม ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตลอดจนควรช่วยกันรับผิดชอบทรัพย์สินของหน่วยงาน นอกจากนั้นผู้บริหารควรยึดหลักการบริหารธรรมาภิบาลอยู่เสมอ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2558)

ดังได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าวิจัยและส่วนใหญ่พบว่า ผู้บริหารที่เอาใจใส่ต่องานวิชาการ ทุ่มเทให้กับงานพัฒนาการเรียนการสอน มีคุณธรรมและมีภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี อีกทั้งบุคลากรยังได้รับการพัฒนา และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน กรุงเทพมหานครจึงมีนโยบายให้มีการกระจายอำนาจ การใช้หลักธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบในงานวิชาการ มีความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ มีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล การมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วไป การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานสถานศึกษา โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้มีส่วนรวม และรายงานแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่เน้นในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ ความเสมอภาคอย่างทั่วถึง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาระบบการบริหารงาน จัดการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจนตามมาตรฐานการศึกษา มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้เกิดศักยภาพที่จะบรรลุตามเป้าหมาย

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากความ

คิดเห็นของข้าราชการครู สถานศึกษาในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45 - 46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45 - 46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

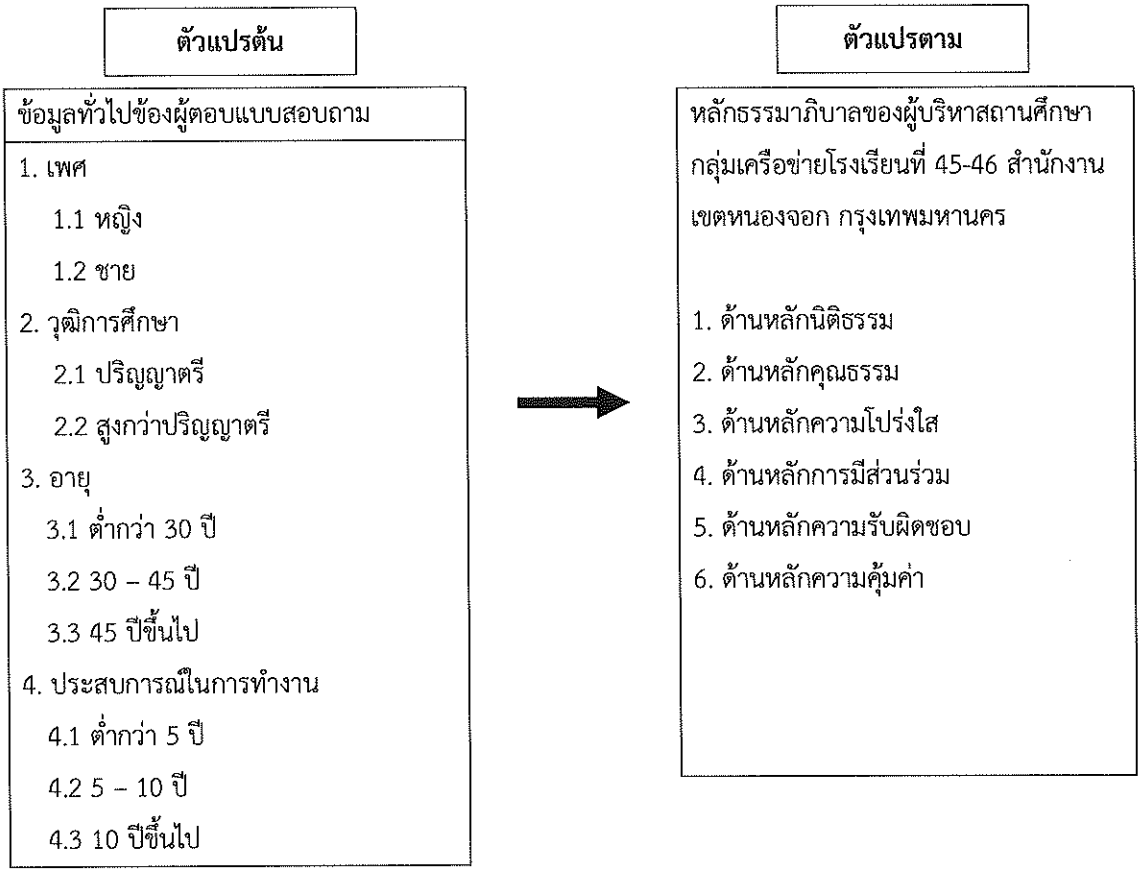
1. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปประกอบการวางแผน เพื่อพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาในการวางแผนการบริหารงานในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร ให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีต่อไป

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ใช้กรอบแนวคิดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542) มี 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าโดยศึกษาเปรียบเทียบตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 242 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของแครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน สุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยเทียบสัดส่วนประชากร และกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert, 1967 : 90-95)

3. การเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Object Congruence : IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 50) ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถาม ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นข้าราชการครู ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.974 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นแปลความหมายของคะแนนตามเกฑณ์การแปลความหมายของลิเคอร์ท

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 148 คน ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 72.97 ครูที่มีเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 82.43 ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.57 ส่วนใหญ่มีอายุ 30-45 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.68 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 29.05 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.27 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 35.81 และประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.35

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารมีการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้กับครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งก่อนหน้านี้ คลาร์ค (Clarke, 2001) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้ธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตยในประเทศกาน่า ผลการศึกษาพบว่า ในประเทศที่ด้อยพัฒนาการปกครองตามระบอบประชาธิปไตร กระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น โดยที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมมากขึ้นทำให้เกิดกลยุทธการพัฒนาที่เป็นจริงเป็นจัง มีการปรับตัวในการปฏิบัติต่างๆ ของท้องถิ่น โดยใช้หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่นจนถือเป็นกุญแจสำคัญ และการใช้หลักธรรมาภิบาลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตยในประเทศกาน่าที่ดีขึ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี คะตะโคตร์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรรฐวรรต กำหัวเรือ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนสักกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งในปีต่อมา นิตยา จีนด้วง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าการวิเคราะห์ระดับ การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมมิกา อ่อนธานี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน (2561) ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลัก

ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ หลักนิติธรรม รองลงมาคือ หลักคุณธรรม และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ หลักความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้ ที่คาดว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลจะส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45-46 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

จารุณี คะตะโคตร์. (2557). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2." *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2*,(8) 48.

ณรรฐวรรต กำหัวเรือ. (2557). *การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ถวิลวดี บุรีกุล. (2561). *หลักธรรมาภิบาลจากแนวคิดสู่การปฏิบัติในสังคมไทย.* กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

ทิวากร แก้วมณี. (2559). *ธรรมาภิบาล.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สยามปริทัศน์.

นิตยา จีนด้วง. (2558). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ 8*,(2) 101.

เปรมมิกา อ่อนธานี. (2559). *แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญา, ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุกานดา สุไลมาน. (2560). *การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน. (2561). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. *รายงานสรุปการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาตามแนวทางเรียนฟรีเรียนดี อย่างมีคุณภาพ.* (สืบค้นเมื่อ มกราคม 2567) [ออนไลน์] สืบค้นจาก : https://webportal.bangkok.go.th/bangkokeducation, 2554.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.* สำนักนายกรัฐมนตรี.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

21st Century Administrative Skills of School Administrators Chonburi Meung Campus 1 Chonburi Primary Educational Service Are Office 1

อภิวัฒน์ เคนน้อย[1], นิวัตต์ น้อยมณี[2], ภูวนัย สุวรรณธารา[3], สุภาพร ธรรมศิริ[4], นำชัย เลวัลย์[5]

[1]โรงเรียนวัดบางเป้ง, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, Apiwat.kennoi1993@gmail.com

[2-5]มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 140 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกคือ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ทักษะการสื่อสาร และอันดับสุดท้ายคือ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำหลัก : ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the 21st century administrative skills of school administrators Chonburi meung campus 1 Chonburi primary educational service area office 1, and 2) to compare the 21st century administrative skills of school administrators Chonburi meung campus 1 Chonburi primary educational service area office 1. The sample group used in

this research was 140 teachers in Chonburi meung campus 1 Chonburi primary educational service area office 1, academic year 2023. The sample group size was acquired by the samples group size was using Krejcie & Morgan's table. Then a stratified sampling and Simple random sampling. Statistics used in the research include by using frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test, and one way analysis of variance.

The research results were 1) 21st century administrative skills of school administrators Chonburi meung campus 1 Chonburi primary educational service area office 1. Overall a high level. When considering each aspect, it was found that the first average is Creative thinking skills, followed by communication skills and the last ranking is Human relations skills. 2) The comparison results 21st century administrative skills of school administrators Chonburi city campus 1 Chonburi primary educational service area office 1. Classified by gender, education level, age, and working experience. found that overall were not statistical significance.

Keywords : 21st century administrative skills, school administrators Chonburi meung campus 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกลหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อ ระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดความมุ่งหมายและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน ด้วยการจัดการศึกษาเอาไว้ในมาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอ ที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ใช้สติปัญญา ความสามารถ ความถนัดที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย (บุญส่ง กรุงชาลี, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2558) กล่าวว่า การบริหารการสร้างคน ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพัฒนาตนเองรอบด้าน เพื่อสร้าง 3L คือ สทิวเดินท์ เลิร์นนิง (student learning), ทีเชอร์ เลิร์นนิง (teacher learning), ซิสเทิม เลิร์นนิง (systems learning) ต้องบริหารให้ได้ระบบการศึกษาที่รับผิดชอบต่อผลงานในทุกระดับทุกด้าน สอดคล้องกับ ชัยยนต์ เพาพาน (2559) กล่าวว่า ทักษะการบริหารการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก มีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้การกำหนดยุทธศาสตร์ และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 มีสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 จำนวน 12 สถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาและวิเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของ โรงเรียนวัดบางเป้ง (2565) พบว่า สถานศึกษายังต้องปรับปรุงเรื่องการพัฒนาด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี โดยการพัฒนาระบบเครือข่ายออนไลน์ภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่ออำนวยความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา และจากรายงานผลการประเมินตนเองของโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอน (2565) พบว่า สถานศึกษายังต้องปรับปรุงการใช้ข้อมูล สื่อ วิดีโอ หนังสือแบบเรียนในรูปแบบของเทคโนโลยีดิจิทัลเทคบุ๊ค ตามเนื้อหาหลักสูตรที่กำหนดไว้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งยังเป็นการช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้สูงยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

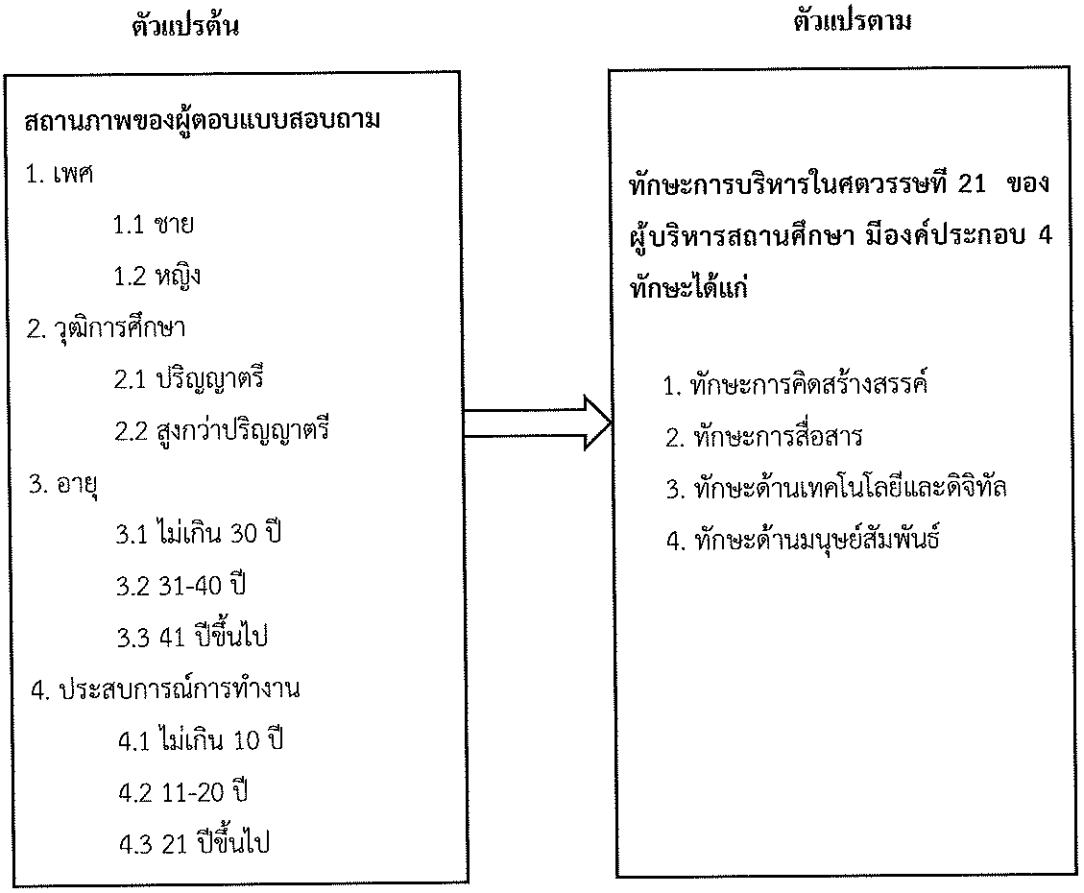
1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้มีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21

2. นำข้อมูลที่ค้นพบไปวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครู จำนวน 218 คน ในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2566)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครู จำนวน 140 คน ในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวน 140 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นจึงดำเนินการคัดเลือกครู ในสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 ทักษะประกอบด้วย ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล และทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert, 1962)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อ มูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 เพื่อขอเก็บข้อมูลจากครูและขอนัดวันเวลาในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้การส่งแบบสอบถามผ่านทาง Google Form ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองตามวันและเวลาที่ได้นัดหมายไว้กับโรงเรียนจนครบทั้งหมด 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาพิจารณาและตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม

การจัดทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ค่าระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (John W. Best, 1997)

4. วิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบ ค่าทีเทส (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis- of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Mothod) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 52.14 ครูที่มีเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 47.86 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.72 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 49.29 ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.85 และประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.86

2. ผลวิเคราะห์ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกได้แก่ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ทักษะการสื่อสาร และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่าง

อภิปรายผล

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสามารถในการบริหารงาน การกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการขับเคลื่อนด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และอาศัยเทคโนโลยีและดิจิทัล ในการบริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสื่อสาร มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งยังมีความมุ่งมั่นที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จในระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจาใจ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสัมพันธ์กับทุกคนอย่างเสมอภาคกัน และมีวิธีการสื่อสารสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำอย่างชัดเจน รวมทั้งนำเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการเจรจาต่อรองโน้มน้าวและเตรียมพร้อม เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างคล่องแคล่วและประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษาไปสู่ชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 บริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวความคิดใหม่ในการนำแนวความคิดมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา และส่งเสริมเทคโนโลยีและดิจิทัลในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ครูที่มีเพศต่างกัน มี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 บริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน ให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเสมอภาคกัน และมีวิธีการสื่อสารสร้างความร่วมมือกับครูในการบริหารงานได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทุกคนพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2 โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความจริงใจในการให้รับฟังและคำปรึกษา มีการให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาการทำงานให้กับครูทุกคน มีการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของครูโดยไม่ใช้อายุของครูมาเป็นข้อจำกัดในการแสดงความคิดเห็น เพื่อมาปรับใช้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดุลย์พร ชุ่มชวย และธีระพงศ์ บุศราภูล (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่21ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่าครูที่มี อายุ ต่างกันเห็นว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ และวิชิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม อายุ ที่แตกต่างกัน ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน

5. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา

สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเสมอภาคกัน และมีวิธีการสื่อสารสร้างความร่วมมือกับครูในการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทุกคนพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ จึงส่งผลให้มีทัศนคติต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกัน รวมทั้งควรมีการส่งเสริมให้ครูมีการทำงานเป็นทีม และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครู เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับที่ 2 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาทางออนไลน์อย่างเป็นระบบและควรมีระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตที่ครอบคลุมภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรมีช่องทางออนไลน์ในการรับข้อมูลจากผู้ปกครอง ชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ทักษะการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับที่ 3 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการทำงานในสถานศึกษา และในระดับสถานศึกษา รวมทั้งควรมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาไปยังผู้ปกครอง ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). *ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2.* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สุราษฎร์ธานี, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ไกรศร เจียมทอง.(2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชัยยนต์ เพาพาน.(2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21.* มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

บุญส่ง กรุงชาลี.(2561). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปทุมธานี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

โรงเรียนวัดบางเป้ง. (2565). *รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา.* [เอกสารสำนักงาน],

โรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอน.อ(2565). *รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา.* [เอกสารสำนักงาน],

วิจารณ์ พานิช.อ(2558). *แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการ คณะศึกษาศาสตร์และศิลปะศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการ.* [เอกสารสำนักงาน],

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579.* กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* กรุงเทพฯ: หจก.อีเลฟเว่นสตาร์อินเตอร์เทรด.

สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์, และ วิชิต แสงสว่าง. (2564). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารการวิจัย มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกริก, 10*(3), 68-78.

อดุลย์พร ชุ่มชวย, และ ธีระพงศ์ บุศรากูล. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา.*

JOURNAL OF EDUCATION AND INNOVATION

Research Article

THE ADMINISTRATIVE SKILLS OF ADMINISTRATORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

Received: July 8, 2023 **Revised:** August 25, 2023 **Accepted:** September 11, 2023

Sasimaporn Boonupatumkul[1*] Niwat Noymanee[2] and Atsavin Saneechai[3]
ศศิมาภรณ์ บุญอุปถัมภ์กุล[1*] นิวัตต์ น้อยมณี[2] และอัศวิน เสนีชัย[3]

[1,2,3]Bangkok Suvarnabhumi University, Bangkok 10520, Thailand
[1,2,3]มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

*Corresponding Author, E-mail: Sasi.pumm@gmail.com

Abstract

The purpose of this research were: 1) to study the administrative skills of administrators under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, 2) to study relationship between the administrative and academic administration and 3) study to administrative skills of administrators affecting academic administration. Using stratified random sampling and tables of Krejcie and Morgan, to select 291 teachers under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2. The research tool was a questionnaire, which validity (IOC) was between .80 - 1.00, reliability was at .91. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficients and multiple regression analysis by stepwise analysis. The research result were as follow:

1. The administrative skills of administrators was overall high ($\overline{X}$ = 4.32, SD = .75)

2. The correlations of administrative skills of administrators and academic administration was between .937 – .872 (significant level .01) and multi collinearity tolerance between .18 - .42, VIF between 4.25 - 6.24.

3. The administrative skills of administrators could predict academic administration was at .889. (significant level .05). The predictive power was at 88.90 percent, and were 2 variables, political skills (X_5) and diagnostic skills (X_4) regression with raw and standard scores as follows:

$$Y = .796 + .528 (X_5) + .174 (X_4) + .082 (X_1) + .076 (X_3) + (-.024) (X_2)$$

$$Z = .599 (X_5) + .204 (X_4) + .096 (X_1) + .088 (X_3) + (-.030) (X_2)$$

Keywords: Administrative Skills, Administrators, Academic Administration

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 2) ศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และ 3) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 291 คน ซึ่งได้มาจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของแครซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .80 - 1.00 มีค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, SD = .75)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงมาก มีค่าระหว่าง .937 – .872 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์กันเองสูง (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่าสถิติ Tolerance ระหว่าง .18 - .42 และค่าสถิติ VIF อยู่ระหว่าง 4.25 - 6.24

3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า .889 แสดงว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ร้อยละ 88.90 และทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวแปรทำนายดีที่สุด จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ทักษะด้านนโยบาย (X_5) และทักษะด้านวินิจฉัย (X_4) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Y = .796 + .528 (X_5) + .174 (X_4) + .082 (X_1) + .076 (X_3) + (-.024) (X_2)$$

$$Z = .599 (X_5) + .204 (X_4) + .096 (X_1) + .088 (X_3) + (-.030) (X_2)$$

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ

บทนำ (Introduction)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาของไทยโดยนำเอาแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 มาตรา 39 ให้สถานศึกษาและส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้นๆ โดยให้มีผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการของสถานศึกษา (Office of the Education Council, 2020)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่บริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน จึงขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษานำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะในด้านเทคนิค ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านมโนภาพ ด้านการวินิจฉัยและด้านนโยบาย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการให้เหมาะกับสถานการณ์ สามารถเข้าใจภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ สร้างความร่วมมือให้ครูและบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยมองถึงภาพรวม ความสัมพันธ์ของขอบข่ายงานต่างๆ วินิจฉัยสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหางานวิชาการ มีการกำหนดนโยบาย สั่งการติดตามควบคุม เพื่อให้การบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ (Dubrin, 2012, pp. 17-19)

ในการบริหารสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่มีความสำคัญที่สุด และยังเป็นงานส่วนใหญ่ที่สุดของระบบ และเป็นศูนย์กลางของสถานศึกษาครอบคลุมสถานศึกษาทั้งระบบ (Tangkhunanan, 2020, p. 57) จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (Office of the Education Council, 2016) ได้กำหนดแนวทางในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาต้องยึดหลักแบบกระจายอำนาจยืดหยุ่นและต้องสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน สถานศึกษาต้องมีการจัดการเรียนรู้โดยยึดแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความตื่นตัวในการบริหารงานวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจเรื่องงานวิชาการ ตลอดจนเข้าใจความสำคัญวัตถุประสงค์ขอบข่ายและกระบวนการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้เพื่อเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Office of the Basic Education Commission, 2021)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา สนับสนุนส่งเสริมบทบาทสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากรายงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ในปีการศึกษา 2563 ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละในภาพรวมลดลงจากปีการศึกษา 2562 ร้อยละ -8.10 และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยร้อยละของผลการประเมินคุณภาพ NT ของ สพท. กับคะแนนเฉลี่ยร้อยละระดับชาติ ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละระดับประเทศทุกด้าน ส่วนผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุมากจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ผู้เรียนเกิดภาวะความรู้ถดถอย (Learning Loss) ซึ่งเป็นตัวชะลอความก้าวหน้าทางวิชาการ นอกจากนี้ การบริหารจัดการของสถานศึกษาด้านงานวิชาการในการเตรียมพร้อมรับมือสถานการณ์ดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานต้นสังกัดจึงมีมาตรการฟื้นฟูความรู้ผู้เรียนโดยการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนของโรงเรียนทั้งระบบ การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู การช่วยเหลือเด็กเรียนรายบุคคล ซึ่งทักษะการบริหารของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, 2020)

จากสภาพปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จะเห็นได้ว่าทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญ

ในการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษาและยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งกำหนดแนวทางในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ (Objectives)

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

3. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และนำมาประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดตามของ Dubrin (2012, pp. 17-19) ซึ่งสรุปว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านวินิจฉัย และทักษะด้านนโยบาย

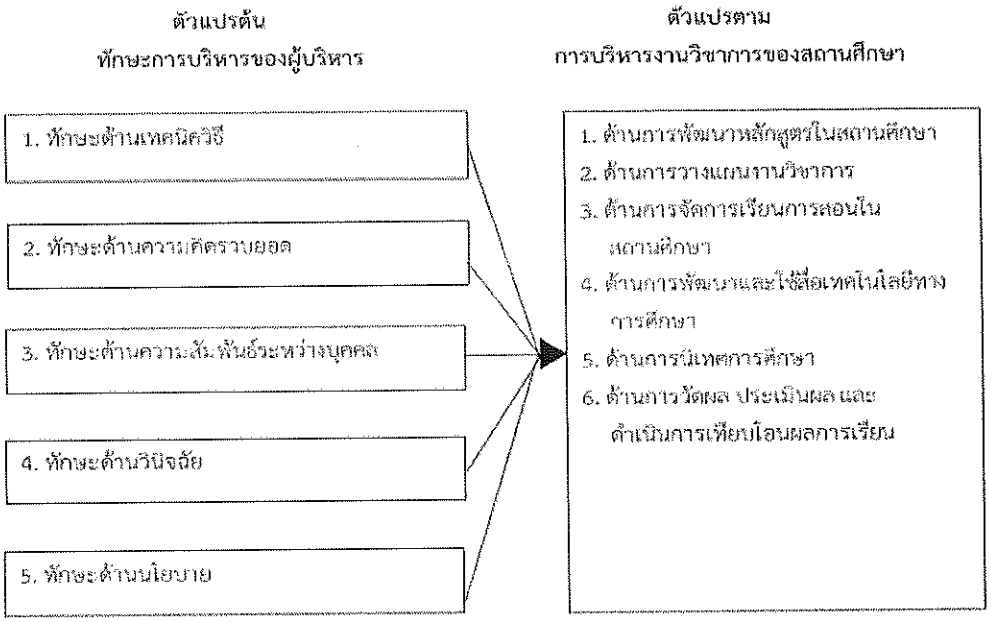
2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรด้านภารบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังแสดงใน Figure 1

Figure 1

Conceptual Framework

กรอบแนวคิดงานวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

1. ขอบเขตการวิจัย

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา จำนวน 1,134 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 291 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เริ่มจากการสุ่มโรงเรียนด้วยวิธีการจับฉลาก โดยใช้กลุ่มอำเภอเป็นเกณฑ์ จากนั้นทำการแบ่งสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ และสุ่มข้าราชการครูในแต่ละโรงเรียนด้วยด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี (X_1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_3) ทักษะด้านวินิจฉัย (X_4) และทักษะด้านนโยบาย (X_5)

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มี 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อถือทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคนิควิธี ด้านความคิดรวบยอด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านวินิจฉัย และด้านนโยบาย จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน จำนวน 42 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

3.1 จัดเตรียมแบบสอบถาม และทำหนังสือขอความร่วมมือจากภาควิชา ส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์พร้อมเครื่องมือวิจัย

3.2 ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถส่งข้อมูลกลับคืนให้ผู้วิจัย 2 ช่องทาง คือ ช่องทางไปรษณีย์และตอบกลับในรูปแบบออนไลน์ (Google Drive) ตามวัน เวลาที่ผู้วิจัยได้ประสานงานและนัดหมายไว้

3.3 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบกลับทางไปรษณีย์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้วตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และตรวจผลการตอบผ่านช่องทาง Google Drive

3.4 นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และรายงานผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4.4 วิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 291 คน (ร้อยละ 100) จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังแสดงใน Table 1

Table 1

General Information of the Respondents

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N=291)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (n)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	53	18.21
	ชาย	238	81.79
	รวม	**291**	**100.00**
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	69	23.71
	ระหว่าง 31-40 ปี	108	37.11
	ระหว่าง 41-50 ปี	77	26.46
	51 ปีขึ้นไป	37	12.71
	รวม	**291**	**100.00**
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	180	61.86
	ปริญญาโท	104	35.74
	ปริญญาเอก	7	2.41
	รวม	**291**	**100.00**
ประสบการณ์ทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	117	40.21
	6 - 10 ปี	86	29.55
	11 - 15 ปี	38	13.06
	16 - 20 ปี	24	8.25
	21 ปี ขึ้นไป	26	8.93
	รวม	**291**	**100.00**

จาก Table 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 291 คน จำแนกเป็นเพศหญิง จำนวน 53 คน (ร้อยละ 18.21) และเพศชายจำนวน 238 คน (ร้อยละ 81.79) มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 108 คน (ร้อยละ 37.11) มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 77 คน (ร้อยละ 26.46) มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 23.71) และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน (ร้อยละ 12.71) ตามลำดับ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 180 คน (ร้อยละ 61.86) ปริญญาโท จำนวน 104 คน (ร้อยละ 35.74) และปริญญาเอก จำนวน 7 คน (ร้อยละ 2.41) ตามลำดับ มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 117 คน (ร้อยละ 40.21) มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 86 คน (ร้อยละ 29.55) มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 13.06) มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน (ร้อยละ 8.93) และมีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี จำนวน 24 คน (ร้อยละ 8.25) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$ = 4.32, SD =.75) ดังแสดงใน Table 2

Table 2

Administrative skills of school administrators under the Office of Samut Prakan Primary Educational Service Area 2
ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ทักษะด้านเทคนิควิธี	4.28	.74	มาก	5
2. ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.28	.73	มาก	4
3. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.34	.79	มาก	2
4. ทักษะด้านวินิจฉัย	4.35	.75	มาก	1
5. ทักษะด้านนโยบาย	4.33	.72	มาก	3
รวม	**4.32**	**.75**	**มาก**	

จาก Table 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, SD = .75) ทุกด้าน และสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ทักษะด้านวินิจฉัย ($\bar{X}$ = 4.35, SD = .75) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x}$ = 4.34, SD = .79) ทักษะด้านโยบาย ($\bar{X}$ = 4.33, SD = .72) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X}$ = 4.28, SD = .73) และทักษะด้านเทคนิควิธี ($\bar{X}$ = 4.28, SD = .74) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ กันในทางบวกระดับสูงมากโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{XY}) เท่ากับ .932 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงใน Table 3

Table 3

The relationship between the administrative skills of school administrators and the academic administration of schools under the Office of Samut Prakan Primary Educational Service Area 2
ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1	1.000					
X_2	.908**	1.000				
X_3	.904**	.903**	1.000			
X_4	.937**	.938**	.962**	1.000		
X_5	.928**	.909**	.945**	.947**	1.000	
Y	.898**	.872**	.913**	.917**	.937**	1.000

**p < .01

จาก Table 3 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูงที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{XY}) เท่ากับ .932 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับสูงที่สุด และสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านทักษะนโยบายมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (r_{X_5Y} = .937) ทักษะด้านวิบัติจัยมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (r_{X_4Y} = .917) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (r_{X_2Y} = .913) ทักษะด้านเทคนิควิธี มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (r_{X_3Y} = .898) และทักษะด้านความคิดรวบยอด มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (r_{X_1Y} = .872) ตามลำดับ

เมื่อตรวจสอบค่า tolerance และ VIF พบว่า ค่า tolerance อยู่ระหว่าง .18 - .42 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 4.25 - 6.24 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) เนื่องจากค่า tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า .10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย และทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้

4. ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์พหุคูณกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0. 943 และมีค่าอำนาจการพยากรณ์ เท่ากับ 0.889 ดังแสดงใน Table 4

Table 4

Administrative skills of school administrators affecting the academic administration of schools under the Office of Samut Prakan Primary Educational Service Area 2

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.b	β	t	P
ทักษะด้านเทคนิควิธี	.082	.056	.096	1.465	0.144
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	-.024	.048	-.030	-.504	0.615
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.076	.072	.088	1.051	0.294
ทักษะด้านวิบัติจัย	.174	.080	.204	2.175*	0.030
ทักษะด้านนโยบาย	.528	.061	.599	8.630*	0.000
ค่าคงที่	.796	.077		10.345*	0.000
R = .943	R^2= .889		$S.E._{est}$= . 21367		

**p < .05

จาก Table 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และค่าอำนาจจำแนกการพยากรณ์ (R^2) พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์พหุคูณกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.943 และมีค่าอำนาจการพยากรณ์ เท่ากับ 0.889 หมายความว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ร้อยละ 88.90

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรลมการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่ดีที่สุด คือ ทักษะด้านนโยบาย (X_5) และ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .599 (p = .05, sig = .000) รองลงมาคือ ทักษะด้านวินิจฉัย (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .204 (p = .05, sig = .030)

ส่วนตัวแปรที่ไม่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .096 (p = .05, sig = .144) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .088 (p = .05, sig = .615) และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (x_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ -.030 (p = .05, sig = .294) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y = .796 + .528 (X_5) + .174 (X_4) + .082 (X_1) + .076 (X_3) + (-.024) (X_2)$$

$$Z = .599 (X_5) + .204 (X_4) + .096 (X_1) + .088 (X_3) + (-.030) (X_2)$$

อภิปรายผล (Discussions)

ประเด็นที่ 1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, SD = .75) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนางานวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา จึงมีการนำความรู้และทักษะการบริหารมาใช้ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้งในการกำหนดนโยบาย วางแผนกำหนดขอบข่ายการดำเนินงาน มีการกำหนดกลยุทธ์และดำเนินงานตามแผนงานโครงการ อีกทั้งยังมีการติดตามประเมินผล เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Saetiew (2016, pp. 122-123) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Numnu (2018, p. 90) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Photirut (2021, p. 194) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Atış and Dilbaz (2022, pp. 441-467) ได้ศึกษาวิจัย การประเมินทักษะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก

ประเด็นที่ 2 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก (r_{XY} = .932) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทักษะด้านนโยบายมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (r_{X_5Y} = .937) สูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากทักษะด้านนโยบายถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ นโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำไปวางแผนการจัดการศึกษาและขับเคลื่อนงานวิชาการให้ตรงตามเป้าหมาย

ทักษะด้านความคิดรวบยอดมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (r_{x_2y} = .872) ต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากทักษะด้านความคิดรวบยอดถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการขับเคลื่อนงานวิชาการของสถานศึกษาและการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล ซึ่งครูและบุคลากรของสถานศึกษามีเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานดังกล่าว โดยมีการวิเคราะข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงลดบทบาทตนเองในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและข้อมูลพื้นฐานด้านงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Jaroenjitt (2013, p. 121) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการ มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อีกทั้งยังสอดคล้อง Sangudsri (2022, p. 203) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับ Phonlasak (2018, pp. 67-79) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษ มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก และสอดคล้องกับ Pricellas et al. (2016, pp. 106-126) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลของทักษะความเป็นผู้นำและพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนใน Area III Leyte Division ประเทศฟิลิปปินส์ พบว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนช่วยในการส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย ทักษะด้านนโยบาย (X_5) และทักษะด้านวินิจฉัย (X_4) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

1) ทักษะด้านนโยบายส่งผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการนำทักษะด้านนโยบายมาใช้ในการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ นโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำไปวางแผนการจัดการศึกษาและพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = .72) จึงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Blickle et al. (2018, p. 299) ที่กล่าวว่า ทักษะด้านนโยบายของผู้บริหารช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำรวมทั้งประสิทธิผลการทำงานอันไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Panyawaranan and Wisetsiri (2015, pp. 76-88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนานโยบายการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า นโยบายและการปฏิบัติงานด้านวิชาการที่ส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ นโยบายเสริมสร้างทักษะด้านการสื่อสารเน้นการอ่านออกเขียนได้ก่อนอย่างอื่น นโยบายส่งเสริมทักษะด้านการคิดใช้ความคิดนำการเรียนรู้ และนโยบายปลูกฝังทักษะชีวิตสร้างหลักคิดให้พึ่งพาตนเอง สอดคล้องกับ Saokaew and Pruittikul (2018, pp. 59-70) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูด้วยการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ดีส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ Taliadorou and Pashiardis (2015, pp. 642-666) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การตรวจสอบบทบาทของความฉลาดทางอารมณ์และทักษะด้านนโยบายต่อการเป็นผู้นำทางการศึกษาและผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า

ทักษะด้านนโยบายนโยบายมีความสัมพันธ์เชิงบวก ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของสถานศึกษา

2) ทักษะด้านวินิจฉัย ส่งผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการนำทักษะด้านวินิจฉัยมาใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุ รายละเอียดขอบข่ายงานวิชาการ เพื่อมองเห็นสถาพปัญหาและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35, SD = .75) จึงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Dubin (2012, pp. 17-19) ที่กล่าวว่า ทักษะด้านการวินิจฉัยเป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารวินิจฉัยค้นหาสาเหตุของปัญหาและเสนอแนะแนวทางการแก้ไข ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร สอดคล้องกับ Rittikorn and Inrak (2017, pp. 166-175) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารด้านการวินิจฉัยส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ Bootposi et al. (2019, pp. 133-144) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 พบว่า ทักษะทางการวินิจฉัยของผู้บริหารส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ Sunaengsih et al. (2019, pp. 79-91) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำในการดำเนินการจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำหลักในการตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการและพัฒนาครู จะบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ Ridwan (2021, pp. 59-67) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของภาวะผู้นำต่อผลการปฏิบัติงาน: การวิเคราะห์ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนและเจตคติ พบว่า ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการวินิจฉัยและการจัดการระบบงานต่างๆส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของครูและคุณภาพการศึกษา

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบตัวแปรพยากรณ์ที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิควิธี (x_1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (x_2) และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_3) ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้นำทักษะด้านเทคนิควิธีมาใช้ในการวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อมองหาจุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษาร่วมกับทักษะความคิดรวบยอดในการคิดเชิงระบบและการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลในการจัดทำแผนการปฏิบัติการด้านวิชาการสถานศึกษาเป็นประจำในทุกปี อีกทั้งยังใช้ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ทักษะบริหารของผู้บริหารด้านดังกล่าวจึงไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา พบว่า ทักษะด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านเทคนิควิธีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการใช้วิธีต่างๆในการบริหารงาน การวางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษา การคิดเชิงกลยุทธ์ การจัดทำและใช้แผนปฏิบัติการสถานศึกษา โดยการจัดอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านดังกล่าว

1.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทักษะการบริหารไปใช้ในการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทักษะด้านความคิดรวบยอด มาใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการขับเคลื่อนงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบท

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทักษะด้านเทคนิควิธีในการวางแผน กำหนดนโยบายและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านวิชาการในสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา

1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทักษะด้านนโยบายมาใช้ในการวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ นโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศในการวางแผนการจัดการศึกษาให้ตรงตามเป้าหมาย

1.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทักษะด้านความสัมพันธ์ไปใช้ทำงานร่วมกับครูในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น

1.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทักษะด้านวินิจฉัยไปใช้ในการกำหนดขอบข่ายงานและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล

1.3 จากผลการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ทักษะ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 คือ ทักษะด้านนโยบายและทักษะด้านวินิจฉัย ดังนั้นสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ควรได้รับการพัฒนาทักษะทั้ง 2 ทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดจัดกิจกรรมเสริมทักษะเพื่อพัฒนางานวิชาการ ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และมีการฝึกฝนเป็นประจำเพื่อสร้างความชำนาญ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม อันเป็นแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อทราบจุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษา ทั้งนี้ การศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จก็จะเป็นอีกทางหนึ่งที่จะช่วยทำให้ผู้บริหารเกิดความมั่นใจในการใช้ทักษะอันจะส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ให้ครอบคลุมในขนาดของสถานศึกษาที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2.2 ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานฝ่ายอื่นในสถานศึกษา อันได้แก่ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มบริหารงบประมาณ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

References

Atış, D., & Dilbaz, E. (2022). The evaluation of management skills of school administrators in the context of effective school. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*. 12(2), 441-467.

Blickle, G., Frieder, R. E., & Ferris, G. R. (2018). *Political Skill*. Los Angeles: SAGE.

Bootposi, W., Kunagornpitak, P., & Amatariyakul, W. (2019). Administrative skills of administrators affecting internal quality assurance of schools under Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1. *Ubon Ratchathani Journal of Research and Evaluation*, 8(2), 133-144.

Dubrin, A. J. (2012). *Essentials of management*. Mason: South Western Cengage Learning.

Jaroenjitt, K. (2013). *A study of the relationship between managerial skills of school administrators and academic administration of school under the Office of Rayong Primary Educational Service Area* (Master thesis). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Numnu, M. (2018). *The skills of school administrators in the 21st century under Pathum Thani primary educational service area office 2* (Master thesis). Pathum Thani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

Office of the Basic Education Commission. (2021). *Annual Performance Report 2021*. Bangkok: Ministry of Education.

Office of the Education Council. (2016). *The state of Thai education in 2014/2015, how to reform Thai education to catch up with the world in the 21st century?* Bangkok: Pimdeekarnpim.

Office of the Education Council. (2020). *National Education Act regulation law Administration of the Ministry of Education the law on government teacher and education personnel regulations*. Bangkok: Eleven Star Intertrade.

Panyawaranan, C., & Wisetsiri, P. (2015). The policy development on academic affairs management that yield positive impact on student's learning in school under Bangkok Metropolitan Administration. *EAU Heritage Journal Social Science and Humanity*, 5(2), 76-88.

Phonlasak, P. (2018). Study of the relationship between management skills and administrative management of administrators secondary school under the Office of The Secondary Education Service Area 28. *SWU Educational Administration Journal*, 15 (29), 67-79.

Photirut, S. (2021). *Administrative skills of school administrators in the 21st century influencing school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 21* (Master thesis). Sakon Nakhon: Sakonnakhon Rajabhat University.

Pricellas, V. S., Niez, R. A., Nierra, R. N., Paul, A., & Tubis, U. (2016). Effectiveness of school administrators' leadership skills and behaviors and their school performance in Area III Leyte Division, Philippines. *IOSR Journal of Business and Management*, 18, 106-126.

Ridwan, R. (2021). Leadership on performance: Analysis of school management ability and attitude. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Amp; Bisnis*, 1(2), 59–67. https://doi.org/10.37481/jmeb.v1i2.220.

Rittikorn, P., & Inrak, P. (2017). Managerial skills of school administrator affecting the high performance organization of Pranakorn Sri Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. *Journal of Educational Administration, Silpakorn University*, 8(1), 166-175.

Saetiew, U. (2016). *The administrators' skills and academic affairs administration of school under Samutsongkram Primary Educational Service Area Office* (Master thesis). Nakhon Pathom: Silpakorn University.

Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2. (2020). *Annual Performance Report 2020.* Samut Prakan: Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2.

Sangudsri, S. (2022). *Administrative skills of school administrators affecting the effectiveness of schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1* (Master thesis). Sakon Nakhon: Sakonnakhon Rajabhat University.

Saokaew, W., & Pruittikul, S. (2018). Factors affecting primary schools effectiveness under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Rambhai Barni Graduate*, 12(2), 59-70.

Sunaengsih, C., Anggarani, M., Amalia, M., Nurfatmala, S., & Naelin, S. (2019). Principal Leadership in the Implementation of Effective School Management. *Mimbar Sekolah Dasar*, 6(1), 79-91.

Taliadorou, N., & Pashiardis, P. (2015). Examining the role of emotional intelligence and political skill to educational leadership and their effects to teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 53(5), 642-666.

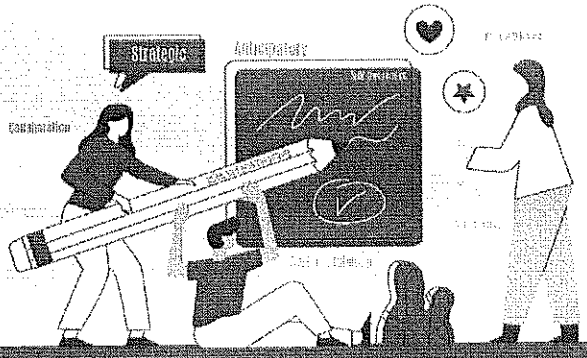
Tangkhunanan, P. (2020). *Academic administration in educational institutions for sustainable development* (2nd ed). Bangkok: Mean Service Supply Limited Partnership.

(https://www.nstda.or.th/home/nstda-privacy-policy/)
Privacy policy (https://www.nstda.or.th/en/nstda-privacy-policy-main/)



Journal of Education and Innovation

ปีที่ 26 ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม 2567



ISSN 3027-7019 (Online)

(https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/issue/view/17754)

PDF (https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/266210/186017)

เผยแพร่แล้ว: ธ.ค. 15, 2024

นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

คำสำคัญ:
ทักษะการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ

(https://www.nstda.or.th/home/nstda-privacy-policy/)
Privacy policy (https://www.nstda.or.th/en/nstda-privacy-policy.html)

ศศิมาภรณ์ บุญอุปถัมภ์กุล
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

นิวัตต์ น้อยมณี
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

อัศวิน เสนีชัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 2) ศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และ 3) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 291 คน ซึ่งได้มาจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของแครซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .80 - 1.00 มีค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.32, SD = .75)
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงมาก มีค่าระหว่าง .937 – .872 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์กันเองสูง (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่าสถิติ Tolerance ระหว่าง .18 - .42 และค่าสถิติ VIF อยู่ระหว่าง 4.25 - 6.24
3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า .889 แสดงว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ร้อยละ 88.90 และทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวแปรทำนายดีที่สุด จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ทักษะด้านนโยบาย (X_5) และทักษะด้านวินิจฉัย (X_4) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$Y = .796 + .528 (X_5) + .174 (X_4) + .082 (X_1) + .076 (X_3) + (-.024) (X_2)$
$Z = .599 (X_5) + .204 (X_4) + .096 (X_1) + .088 (X_3) + (-.030) (X_2)$

รูปแบบการอ้างอิง

บุญอุปถัมภ์กุล ศ. ., น้อยมณี น. ., & เสนีชัย อ. . (2024). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *Journal of Education and Innovation*, *26*(4), 341–355. สืบค้น จาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/266210

รูปแบบการอ้างอิงเพิ่มเติม ▾ ดาวน์โหลดการอ้างอิง ▾

ฉบับ

นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

(https://www.nstda.or.th/home/nstda-privacy-policy/)
Privacy policy (https://www.nstda.or.th/en/nstda-privacy-policy.html)



Quality Certified by TCI

January 1, 2025 – December 31, 2029

(/public/api/infoTier.php)

Journal Information

Indexed in TCI (https://tci-thailand.org)

บรรณาธิการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ประจันบาน

ภาษา

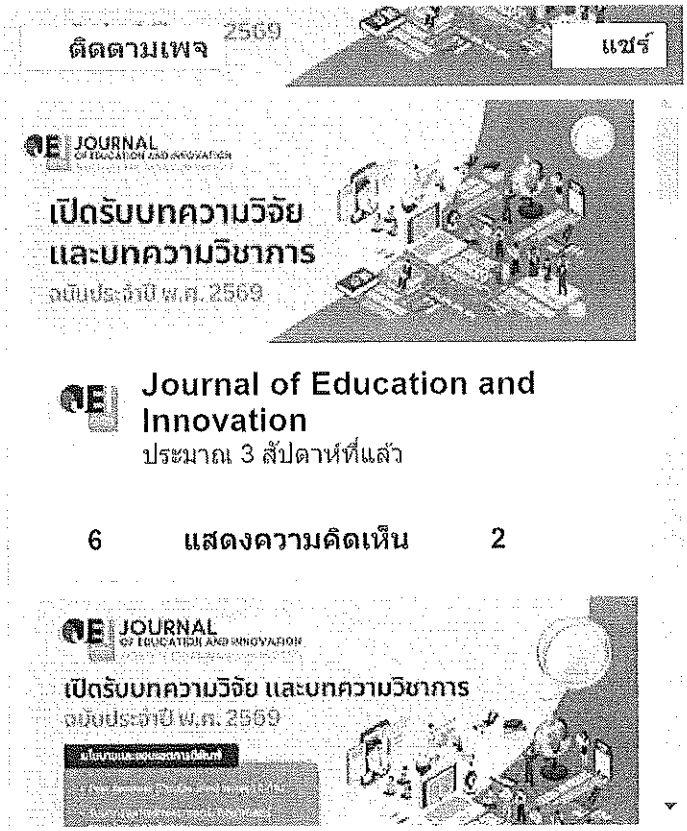
English (https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/user/setLocale/en_US?source=%2Findex.php%2Fedujournal_nu%2Farticle%2Fview%2F266210)

ภาษาไทย (https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/user/setLocale/th_TH?source=%2Findex.php%2Fedujournal_nu%2Farticle%2Fview%2F266210)

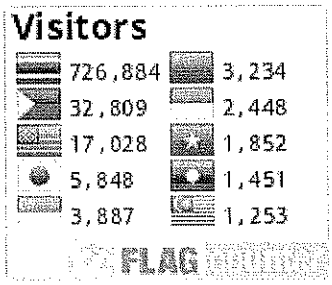
Download File

นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

(https://www.nstda.or.th/home/nstda-privacy-policy/)
Privacy policy (https://www.nstda.or.th/en/nstda-privacy-policy.html)



Visitors



Journal of Education and Innovation
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000
โทรศัพท์ 0-5596-2405 Email: edujournal.nu@gmail.com (mailto:edujournal.nu@gmail.com)

(https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/about/aboutThisPublishingSystem)

นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

JOURNAL OF EDUCATION AND INNOVATION

Research Article

STRATEGIC MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING PERFORMANCE FOR ECO-SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

Received: July 4, 2023 **Revised:** August 27, 2023 **Accepted:** September 11, 2023

Nattapong Imjai[1*] Nivat Noymanee[2] and Atsavin Saneechai[3]
ณัฐพงศ์ อิ่มใจ[1*] นิวัตต์ น้อยมณี[2] และอัศวิน เสนีชัย[3]

[1,2,3]Bangkok Suvarnabhumi University, Bangkok 10520, Thailand
[1,2,3]มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

*Corresponding Author, E-mail: pro_zon@hotmail.com

Abstract

The purpose of this research were: 1) to study the level of strategic management of school administrators under the Secondary Educational Service Area Bangkok 2, 2) to study the relationship between strategic management of administrators and performance for eco-school, and 3) to study the effect of strategic management of administrators on performance for eco – school. Using stratified random sampling and tables of Krejcie and Morgan, to select 361 teachers under the Secondary Educational Service Area Bangkok 2. The research tool was a questionnaire, which validity (IOC) was between .80 - 1.00, reliability was at .99. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficients and multiple regression analysis by stepwise analysis. The research results were as follows: 1) The level of strategic management of administrators was overall at high level ($\bar{X}$ =4.29, S.D.=.55). 2) The correlations of strategic management of administrators and performance for Eco–school was between .650 – .806 (significant level .01) and multi collinearity tolerance between .19 - .44, VIF between 4.15 - 7.84. 3) The strategic management of administrators could predict performance for eco - school was at .701. (significant level .01). The predictive power was at 70.10 percent, and were 3 variables, strategy formulation (X_3), monitoring and Evaluation (X_5) and environmental scanning (X_1), regression with raw and standard scores as follows:

Raw score $Y = .641 + .425(X_3) + .367(X_5) + .221(X_1)$

Standardized $Z = .480(X_3) + .365(X_5) + .239(X_1)$

Keywords: Strategic Management, School Administrators, Eco-school

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 2) ศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 3) ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 361 คน ซึ่งได้มาจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของแครซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สหวิทยาเขตเป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีลักษณะแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .80 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวมอยู่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29, SD = .55) 2) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง .650 – .806 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์กันเองสูง หรือ Multi Collinearity มีค่าสถิติ Tolerance ระหว่าง .19 - .44 และค่าสถิติ VIF อยู่ระหว่าง 4.15 - 7.84 และ 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานสิ่งแวดล้อมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์ 0.701 แสดงว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การดำเนินงานสิ่งแวดล้อมศึกษาได้ร้อยละ70.10 และผลการวิเคราะห์กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อการดำเนินงานสิ่งแวดล้อมศึกษามีจำนวน 3 ตัว ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ (X_3) การติดตามและควบคุมประเมินผล (X_5) และการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กร (X_1) และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

ในรูปแบบคะแนนดิบ $Y = .641 + .425(X_3) + .367(X_5) + .221(X_1)$

ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z = .480(X_3) + .365(X_5) + .239(X_1)$

คำสำคัญ: การบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา

บทนำ (Introduction)

การศึกษานับเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนามนุษยชาติ เป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาของทุกประเทศล้วนมุ่งสู่การพัฒนามวลมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องจัดการศึกษาและบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลง (Sararattana, 2013, pp. 113) ซึ่งปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพและผู้บริหารซึ่งบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย (Pawabut, 2012, p. 281) ดังนั้น การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นวิธีการบริหารรูปแบบหนึ่งของผู้บริหารองค์กรที่ถูกนำมาใช้เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่

ความสำเร็จ ช่วยให้องค์กรหลีกเลี่ยงความเสี่ยงและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ผ่านกระบวนการดำเนินงาน อันได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กร 2) ด้านการกำหนดทิศทาง 3) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ 4) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 5) ด้านการติดตามและควบคุมประเมินผล โดยในแต่ละขั้นตอนการดำเนินงานมีการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกิดความผูกพันและลดการต่อต้านที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล อันนำไปสู่การผลักดันให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้สามารถปรับองค์กรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้ (Sukvanich & Arannakan, 2014, pp. 85 - 86) และถูกนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา (Phramahakosin Tinnayano, 2021, p. 45)

ปัจจุบันปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังคงเป็นปัญหาสำคัญของประเทศและทั่วโลกซึ่งนับวันได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นจนถูกบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งถูกจัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) อันเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ ในยุทธศาสตร์ที่ 5 ได้ระบุชัดเจนว่า "การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม" ในมิติของการศึกษาและสิ่งแวดล้อมโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา (Eco-school) เป็นโครงการที่ริเริ่มโดยกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ (Whole-school Approach) เพื่อใช้การเรียนรู้หล่อหลอมสมาชิกในโรงเรียนให้เป็นพลเมืองเพื่อสิ่งแวดล้อม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตระหนักถึงความสำคัญของสถานการณ์ปัญหาสิ่งแวดล้อม ทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและระดับโลก จึงได้จัดทำเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาในสังกัดใช้เป็นคู่มือในการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา โดยมีการจัดประชุมขยายผลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 245 เขต จากนั้นเขตพื้นที่การศึกษาได้นำคู่มือการประเมินมาตรฐานและตัวชี้วัดโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาไปเผยแพร่ให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานำปฏิบัติ (Office of the Basic Education Commission, 2021, pp. 2 – 4) ซึ่งการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษานั้นเป็นการดำเนินงานโดยยึดหลักแนวคิดการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ โดยอาศัยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกระบวนการบริหารองค์กรที่เน้นการมองภาพรวมอย่างเป็นระบบ ทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก นำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดทิศทางและเป้าหมายองค์กรโดยดึงบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมามีส่วนร่วมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Saritvanich, 2010, pp. 14 – 15)

ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา ตามแนวคิดของ Office of the Basic Education Commission (2021, pp. 18 - 85) ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมศึกษา ด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมศึกษา ด้านการจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษา และด้านผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ผ่านการจัดการประชุมออนไลน์ให้ผู้รับผิดชอบของสถานศึกษาแต่ละแห่งได้รับทราบนโยบายและแนวทางการดำเนินงานตามโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยให้สถานศึกษาในสังกัดมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาผ่านกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ครอบคลุมทั้งระบบตั้งแต่การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติโดยมีการวางกรอบแผนงาน โครงการและใช้แนวคิดการบูรณาการทุกภาคส่วน ซึ่งในการดำเนินงานดังกล่าวเกิดปัญหาอุปสรรคในการนำกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มาขับเคลื่อนการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาด้านการกำหนดกลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเนื่องจาก นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยผู้รับผิดชอบนโยบายไม่มีความชัดเจนในการสั่งการและมีหลายหน่วยงานเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องจึงทำให้เกิดความสับสนในการบริหารจัดการ (The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, 2021)

จากสภาพปัญหาจะเห็นได้ว่า การใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์กลยุทธ์ในผลักดันนโยบายสู่การเพื่อนขับเคลื่อนโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา เกิดปัญหาด้านการกำหนดแผนงาน โครงการและการกำหนดภาระงานแนวปฏิบัติของแต่ละภาคส่วน ส่งผลให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาเกิดปัญหาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานลดลง ผู้วิจัยในฐานะหนึ่งในครูผู้รับผิดชอบโครงการและคณะกรรมการการดำเนินงานการขับเคลื่อนโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก ซึ่งเป็นหนึ่งของสถานศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จึงมีความสนใจในการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาและการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา ซึ่งข้อมูลสารสนเทศนั้นสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในแก้ปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด อีกทั้งยังใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและขับเคลื่อนการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ (Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. เพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก

2. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยต่างๆ พบว่า มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กร ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการติดตามและควบคุมประเมินผลกลยุทธ์

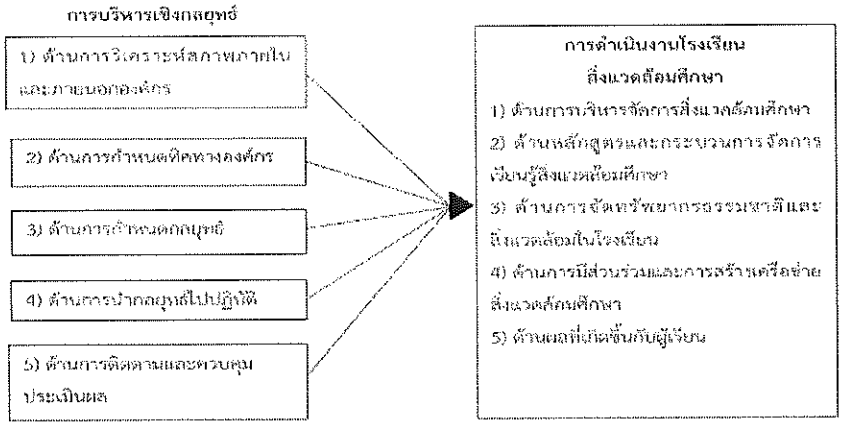
2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรด้านการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา ผู้วิจัยผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดตามของ Office of the Basic Education Commission (2021, pp. 18 - 85) ซึ่งสรุปว่า การดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษามี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมศึกษา ด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมศึกษา ด้านการจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษา และด้านผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังแสดงใน Figure 1

Figure 1

Conceptual Framework

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

1. ขอบเขตการวิจัย

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 5,785 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยผู้วิจัยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Suwathanpornkul, 2019, p. 174) ที่ความระดับเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ 361 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เริ่มจากสุ่มโรงเรียนด้วยวิธีการจับฉลาก โดยใช้สหวิทยาเขตเป็นเกณฑ์ ซึ่งสหวิทยาเขตเป็นการรวมกลุ่มของสถานศึกษาในสังกัดเพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายในการจัดการศึกษา จากนั้นทำการแบ่งสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิและทำการสุ่มข้าราชการครูในแต่ละโรงเรียนด้วยด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยต่างๆ จึงได้ตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กร (X_1) การกำหนดทิศทางองค์กร (X_2) การกำหนดกลยุทธ์ (X_3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_4) และการติดตามและควบคุมประเมินผลกลยุทธ์ (X_5)

ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา ตามแนวคิดของ Office of the Basic Education Commission (2021, pp. 18 - 85) ซึ่งสรุปไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมศึกษา ด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมศึกษา ด้านการจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษา และด้านผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Consistency) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเชื่อมั่นด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 โดยค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแปรด้านการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษามีค่าเท่ากับ .982 และ .984 ตามลำดับ ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ชนิดสำรวจรายการ (Check List) ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สอบถามความคิดเห็นการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กร 2) การกำหนดทิศทางองค์กร 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ5) การติดตามและควบคุมประเมินผลกลยุทธ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สอบถามความคิดเห็นการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมศึกษา 2) หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมศึกษา 3) การจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมและภาคีสร้างเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษา และ 5) ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

3.1 จัดเตรียมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือของความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาควิชา แล้วดำเนินการส่งเครื่องมือไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์

3.2 ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้ตอบสอบถามสามารถส่งข้อมูลกลับได้ 2 ช่องทาง คือ ช่องทางตอบกลับทางไปรษณีย์และช่องทางตอบกลับในรูปแบบออนไลน์ (Google Drive) ผู้วิจัยได้มีการติดต่อกับทางโรงเรียนเพื่อประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามวันและเวลาที่นัดหมาย

3.3 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้วตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้รับข้อมูลกลับมา 361 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และรายงานผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4.4 วิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 361 คน (ร้อยละ 100) จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์ทำงาน ดังแสดงใน Table 1

Table 1

General information of questionnaire respondents (n=361)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=361)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (n)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	252	69.81
	ชาย	109	30.19
	รวม	**361**	**100.00**
อายุ	30 - 40 ปี	187	51.80
	20 - 30 ปี	82	22.71
	40 - 50 ปี	54	14.96
	50 ปีขึ้นไป	38	10.53
	รวม	**361**	**100.00**
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	219	59.83
	ปริญญาโท	131	36.29
	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู	6	1.66
	ปริญญาเอก	5	2.22
	รวม	**361**	**100.00**
วิทยฐานะ	ไม่มีวิทยฐานะ	204	56.51
	ชำนาญการ	91	25.21
	ชำนาญการพิเศษ	66	18.28
	รวม	**361**	**100.00**
ประสบการณ์ทำงาน	5- 10 ปี	131	36.29
	11-15 ปี	102	28.25
	น้อยกว่า 5 ปี	93	25.76
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	35	9.70
	รวม	**361**	**100.00**

จาก Table 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 361 คน จำแนกเป็นเพศหญิง จำนวน 252 คน (ร้อยละ 69.81) เพศชาย จำนวน 109 คน (ร้อยละ 30.19) มีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 187 คน (ร้อยละ 51.80) มีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 82 คน (ร้อยละ 22.71) มีอายุ 40 – 50 ปี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 14.96) และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน (ร้อยละ 10.53) ตามลำดับ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 219 คน (ร้อยละ 59.83) ระดับปริญญาโท จำนวน 131 คน (ร้อยละ 36.29) ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.66) และระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.22) ตามลำดับ

ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 204 คน (ร้อยละ 56.51) มีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 91 คน (ร้อยละ 25.21) และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 66 คน (ร้อยละ 18.28) ตามลำดับ มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 131 คน (ร้อยละ 36.29) มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 102 คน (ร้อยละ 28.25) มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 93 คน (ร้อยละ 25.76) และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน (ร้อยละ 9.70) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\overline{X}$ = 4.29, SD = .55) ดังแสดงใน Table 2

Table 2

Strategic Management Level of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กร	4.16	.55	มาก	5
2. ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร	4.34	.55	มาก	1
3. ด้านการกำหนดกลยุทธ์	4.27	.58	มาก	4
4. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.32	.55	มาก	2
5. ด้านการติดตามและควบคุมประเมินผล	4.31	.51	มาก	3
รวม	**4.29**	**.55**	**มาก**	

จาก Table 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29, SD = .55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การกำหนดทิศทางองค์กร ($\overline{X}$ = 4.34, SD = .55) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.32, SD = .55) การติดตามและควบคุมประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.31, SD =.51) การกำหนดกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 4.27, SD =.58) และการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กร ($\overline{X}$= 4.16, SD = .55)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ดังแสดงใน Table 3

Table 3

The Relationship between the Strategic Management of Educational Institutions and the Operation of Environmental Education Schools of Educational Institutions under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X	Y
X_1	1.000						
X_2	.732**	1.000					
X_3	.669**	.823**	1.000				
X_4	.549**	.769**	.784**	1.000			
X_5	.561**	.736**	.819**	.872**	1.000		
X	.788**	.920**	.928**	.898**	.896**	1.000	
Y	.650**	.682**	.801**	.686**	.759**	.806**	1.000

**p < .01

จาก Table 3 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ ภาพรวมการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูงมากโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{XY}) เท่ากับ .806 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา (r_{X_3Y}= .801) รองลงมา คือ ด้านการติดตามและควบคุมประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา (r_{X_5Y}= .759) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา (r_{X_4Y}= .686) และด้านการกำหนดทิศทางองค์กรมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา (r_{X_2Y}= .682) และด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ ด้านการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา (r_{X_1Y}= .650)

เมื่อตรวจสอบค่า tolerance และ VIF พบว่า ค่า tolerance อยู่ระหว่าง .19 - .44. และค่า VIF อยู่ระหว่าง 4.15 - 7.84 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า .10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย และทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้

4. ผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์พหุคูณกับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.837 และมีค่าอำนาจการพยากรณ์ เท่ากับ 0.701 ดังแสดงใน Table 4

Table 4

Strategic management of school administrators affecting performance for eco-school under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.b	β	t	P
X_1	.221	.040	.239	5.481**	0.000
X_2	-.106	.057	-.114	-1.872	0.062
X_3	.425	.055	.480	7.690**	0.000
X_4	-.053	.060	-.056	-.872	0.384
X_5	.367	.067	.365	5.449**	0.000
ค่าคงที่	**.641**	**.138**		**4.661**	**0.000**
R = .837	R^2= .701		$S.E._{est}$= .28115		

** p < .01

จาก Table 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และค่าอำนาจจำแนกการพยากรณ์ (R^2) พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์พหุคูณกับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.837 และมีค่าอำนาจการพยากรณ์ เท่ากับ 0.701 หมายความว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาได้ร้อยละ 70.10

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรสมการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์การดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ดีที่สุด คือ การกำหนดกลยุทธ์ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .480 (p = .01/sig = .000) รองลงมาคือ การติดตามและควบคุมประเมินผล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .365 (p = .01/sig = .000) และการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .239 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p = .01/sig = .000)

ส่วนตัวแปรที่ไม่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาได้ คือ การกำหนดทิศทางองค์กร (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ - .114 (p = .01/sig = .062) และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ - .056 (p = .01/sig = .384) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y = .641 + .425(X_3) + .367(X_5) + .221\ (X_1)$$

$$Z = .480\ (X_3) + .365\ (X_5) + .239\ (X_1)$$

อภิปรายผล (Discussions)

จากผลการวิจัย การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.29, SD = .49) ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีการใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กร ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านการติดตามและควบคุมประเมินผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ Saritvanich (2010, pp. 10 -11) ที่กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีส่วนช่วยผลักดันให้องค์กรมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนทำให้สามารถปรับองค์กรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามต้องการ และงานวิจัยของ Pookngchai (2014, p. 79) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ประเด็นที่ 2 การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก (r_{XY} = .806) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการนำกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์เข้ามาเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาประสบความสำเร็จ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้แนวทาง และสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาที่สอดคล้องกับบริบททิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนงานการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดกลยุทธ์นำมาใช้ในการกำหนดและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาที่กำหนดไว้ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ นำมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน แต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการติดตามและควบคุมประเมินผล นำมาใช้ในการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานทั้งหมดของโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Murdani et al. (2018, pp. 102 -110) ที่ได้ศึกษา เรื่อง กลยุทธ์การจัดการโรงเรียนสีเขียว ระดับมัธยมศึกษาในเขตการปกครอง Sintang ประเทศอินโดเนเซีย ผลการศึกษา พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ถูกนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนสีเขียวโดยการระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและภัยคุกคาม และนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดเป็นกลยุทธ์ โดยเริ่มจากฝึกอบรมทีมงาน มีกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ นำไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผลกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gan et al. (2019, p. 628-653) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาสามารถดำเนินการได้หรือไม่ : การเปรียบเทียบระบบโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของของฮังการีและอิสราเอล ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมประสบผลสำเร็จเนื่องจาก โรงเรียนมีการนำแนวคิดการดำเนินงานมาสร้างเป็นลยุทธ์และปรับประยุกต์ให้เข้ากับบริบทของตนตนเอง

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วยการกำหนดกลยุทธ์ (X_3) การติดตามและควบคุมประเมินผล (X_5) และการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กร (X_1) ทั้งนี้เพราะการกำหนดกลยุทธ์เป็นการทบทวนและศึกษาวิสัยทัศน์

นโยบาย และพันธกิจของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติด้านการกำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = .58) จึงส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา ทั้ง 5 ด้าน คือ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมศึกษา หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมศึกษา การจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษา และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akaradejruangsri and Siribanpitak (2017, pp. 190-206) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนานโยบายด้านสิ่งแวดล้อมศึกษาและโครงสร้างการบริหารจัดการมุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน สามารถดำเนินการได้โดยการกำหนดนโยบาย โครงสร้างการบริหารงาน แนวทางการดำเนินงาน และกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cincera and Krajhanzl (2013, pp. 117-121) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา: ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติของนักเรียนต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสามารถในการดำเนินการแตกต่างกันระหว่างเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง ปัจจัยที่สำคัญต่อความสามารถในการปฏิบัติของนักเรียน คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของนักเรียน

การติดตามและควบคุมประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญและถูกใช้ในการตรวจสอบการดำเนินงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติด้านการติดตามและควบคุมประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, SD = .51) จึงส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา ทั้ง 5 ด้าน คือ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมศึกษา หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมศึกษา การจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษา และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonananwong (2018, p. 100) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษา พบว่า การติดตามและควบคุมประเมินผลกลยุทธ์ก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์ของนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Willy Sleurs (2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาใน 13 ประเทศ : แนวโน้มและความแตกต่าง ผลการศึกษา พบว่า การประเมินผลเป็นสิ่งที่สำคัญมากช่วยให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงลึกในการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาทำให้รับรู้ถึงตระหนักถึงขีดจำกัดของความรู้ของสถานศึกษา นำไปสู่การพัฒนาในอนาคต การประเมินโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาเป็นการนำจุดแข็งของโครงการ ออกมาศึกษาเพื่อหาแนวทางการต่อยอด ในบริบทของสถานศึกษาที่ต่างกันย่อมส่งผลให้มีรูปแบบการประเมินที่ต่างกัน

การวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กรเป็นกระบวนการที่ช่วยให้สถานศึกษาได้ข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติด้านการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, SD = .55) จึงส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา ทั้ง 5 ด้าน คือ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมศึกษา หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมศึกษา การจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษา และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Certo and Peter (1991, p. 71) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกองค์กรว่า เป็นวิเคราะห์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมทำให้ทราบถึงโอกาสและภาวะคุกคามขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต มีอิทธิผลและส่งผลต่อความสามารถขององค์กรในการไปสู่เป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Murdani et al. (2018, pp. 637-645) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาพฤติกรรมสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น: โรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา เครื่องมือสื่อสารเสริมสำหรับชุมชนสีเขียว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมที่สนับสนุนสิ่งแวดล้อม ในท้องถิ่น ผลการศึกษา พบว่า การวางแผนศึกษาสภาพบริบททางสังคมเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนเป้าหมายการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบตัวแปรพยากรณ์ที่ไม่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางองค์กร ($\bar{X}$ = 4.34, SD = .55) และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.32, SD = .55) ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปรผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อมและมีการวางแผนการดำเนินงาน แต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องและตอบสนองตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ ในยุทธศาสตร์ที่ 5 ได้ระบุชัดเจนว่า "การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม" อันนำไปสู่ยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยิ่งกว่านั้นยังมีการบูรณาการสิ่งแวดล้อมศึกษาในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 มีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมศึกษาก่อนการประกาศนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานต้นสังกัด การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านดังกล่าวจึงไม่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Office of the Basic Education Commission (2021) ที่กล่าวว่า เมื่อเรื่องสิ่งแวดล้อมได้ถูกยกระดับความสำคัญที่บรรจุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2580 ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาทั่วประเทศต้องปรับตัวเพื่อรับกับยุทธศาสตร์และแผนการจัดการศึกษา 20 ปี มีการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิรูปการศึกษาและมีการขับเคลื่อนดำเนินงานจัดกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้น สถานศึกษาสามารถนำกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ไปใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาได้ ดังนี้

1.1.1 สถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กร โดยศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ใช้เป็นในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาให้สอดคล้องกับบริบท

1.1.2 สถานศึกษาต้องมีการกำหนดทิศทางองค์กร จากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและแผนงานการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดการดำเนินงานงานอย่างเป็นรูปธรรม

1.1.3 สถานศึกษาต้องมีการกำหนดกลยุทธ์และคัดเลือกกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับบริบทเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และพันธกิจที่กำหนดไว้

1.1.4 สถานศึกษาต้องมีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงานแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงานอย่างชัดเจนโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์การดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา

1.1.5 สถานศึกษาต้องมีการติดตามและควบคุมประเมินผลกลยุทธ์ ตรวจสอบการดำเนินงานทั้งหมดเพื่อปรับปรุงผลและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรการบริหารเชิงกลยุทธ์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ การติดตามและควบคุมประเมินผล และการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กรส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการพัฒนา ส่งเสริมและยกระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในระดับมากที่สุด เช่น การจัดอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน ทั้งนี้หากระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้นจะก่อให้เกิดประสิทธิผลของการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาเพิ่มขึ้นในทุกๆด้านตามไปด้วย

1.3 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรการบริหารเชิงกลยุทธ์ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ การกำหนดทิศทางองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ไม่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาควรรักษามาตรฐานของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในด้านดังกล่าว เพื่อให้เกิดขับเคลื่อนการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ให้ครอบคลุมในขนาดของสถานศึกษาที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2.2 ควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา เพื่อยกระดับประสิทธิผลการดำเนินโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

References

AkaradeJruangsri, S., & Siribanpitak, P. (2017). The Eco Schools Management Focus on Learning Outcomes towards Sustainable Development. *Governance Journal*, 6(2), 190-206.

Boonananwong, C. (2018). *Model of Strategic Management of Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission* (Doctoral dissertation). Pathum Thani: Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage.

Certo, S. C., & Peter, P. J. (1991). *Strategic Management a Focus on Process*. New York: McGraw-Hill.

Cincera, J., & Krajhanzl, J. (2013). Eco-Schools: what factors influence pupils' action competence for pro-environmental behavior. *Journal of Cleaner Production*, 61, 117-121. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.06.030

Gan, D., Gal, A., Konczey, R., & Varga, A. (2019). Do eco-schools really help implementation of ESD?: A comparison between eco-school systems of Hungary and Israel. *Hungarian Educational Research Journal*, 9(4), 628-653. https://doi.org/10.1556/063.9.2019.4.53

Murdani, D., Hakim, A., & Yanuwiadi, B. (2018). Strategies of Regency Adiwiyata (Green) School Management at Secondary Education Level in Sintang Regency. *Journal Pembangunan dan Alam Lestari*, 9(2), 102 -110. https://doi.org/10.21776/ub.jpal.2018.009.02.07

Office of the Basic Education Commission. (2021). *Standard Assessment Guide of Environmental Education school for Sustainable Development*. Bangkok: Inter-Tech Printing.

Pawabut, C. (2012). *A case study of 21st century education: A new paradigm in education*. Sakon Nakhon: Sakonnakhon Rajabhat University.

Phramahakosin Tinnayano. (2021). Strategic Management Process of Educational Institution. *MBU Roi Et Journal of Global Education Review*, 1(1), 35-46.

Pooknngchai, A. (2014). *The Relationship of Academic Leadership and Strategic Management of School Administrators under the department of local Government, Pathum Thani Province* (Master thesis). Bangkok: Srinakharinwirot University.

Sararattana, W. (2013). *A case study of 21st century education: A new paradigm in education*. Bangkok: Thipayawisuth Limited Partnership.

Saritvanich, S. (2010). *Strategic management: Concepts and theories* (3th ed). Bangkok: Thammasat University.

Sukwanich, T., & Arannakan, P. (2014). *Strategic management*. Bangkok: Triple Education Company.

Suwathanpornkul, I. (2019). *Educational Research: Concepts and Applications*. Bangkok: Department of Educational Measurement and Research Faculty Education Srinakharinwirot University.

The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. (2021). *Self assessment report (SAR)* Retrieved September 30, 2022, from https://www.sesao2.go.th

Willy Sleurs. (2005). *A Comparative Study on ECO-school development processes in 13 countries ECO-schools: trends and divergences*. Retrieved May 3, 2022, from https://www.academia.edu/65970755/A_Comparative_Study_on_ECO



(https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/issue/view/17753)

PDF (https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/266054/184371)

เผยแพร่แล้ว: ส.ค. 20, 2024

นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

คำสำคัญ:
การบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา

(https://www.nstda.or.th/home/nstda-privacy-policy/)
Privacy policy (https://www.nstda.or.th/en/nstda-privacy-policy.html)

ณัฐพงศ์ อิ่มใจ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

นิวัตต์ น้อยมณี
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

อัศวิน เสนีชัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 2) ศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 3) ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 361 คน ซึ่งได้มาจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของแครซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สหวิทยาเขตเป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีลักษณะแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .80 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวมอยู่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29, SD = .55) 2) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง .650 – .806 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์กันเองสูง หรือ Multi collinearity มีค่าสถิติ Tolerance ระหว่าง .19 - .44 และค่าสถิติ VIF อยู่ระหว่าง 4.15 - 7.84 และ 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานสิ่งแวดล้อมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์ 0.701 แสดงว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การดำเนินงานสิ่งแวดล้อมศึกษาได้ร้อยละ 70.10 และผลการวิเคราะห์กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อการดำเนินงานสิ่งแวดล้อมศึกษามีจำนวน 3 ตัว ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ (X_3) การติดตามและควบคุมประเมินผล (X_5) และการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกองค์กร (X_1) และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้
ในรูปแบบคะแนนดิบ $Y = .641 + .425(X_3) + .367(X_5) + .221 (X_1)$
ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z = .480 (X_3) + .365 (X_5) + .239 (X_1)$

รูปแบบการอ้างอิง

อิ่มใจ ณ. ., น้อยมณี น., & เสนีชัย อ. . (2024). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Education and Innovation*, *26*(3), 246–260. สืบค้น จาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/266054

รูปแบบการอ้างอิงเพิ่มเติม ▾ ดาวน์โหลดการอ้างอิง ▾

ฉบับ

นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

Sararattana, W. (2013). A case study of 21st century education: A new paradigm in education. Bangkok: Thipayawisuth Limited Partnership.

Saritvanich, S. (2010). Strategic management: Concepts and theories (3th ed). Bangkok: Thammasat University.

Sukwanich, T., & Arannakan, P. (2014). Strategic management. Bangkok: Triple Education Company.

Suwathanpornkul, I. (2019). Educational Research: Concepts and Applications. Bangkok: Department of Educational Measurement and Research Faculty Education Srinakharinwirot University.

The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. (2021). Self assessment report (SAR) Retrieved September 30, 2022, from https://www.sesao2.go.th (https://www.sesao2.go.th)

Willy Sleurs. (2005). A Comparative Study on ECO-school development processes in 13 countries ECO-schools: trends and divergences. Retrieved May 3, 2022, from https://www.academia.edu/65970755/A_Comparative_Study_on_ECO (https://www.academia.edu/65970755/A_Comparative_Study_on_ECO)

(https://www.nstda.or.th/en/nstda-privacy-policy)
Privacy policy (https://www.nstda.or.th/en/nstda-privacy-policy.html)



Quality Certified by TCI
January 1, 2025 – December 31, 2029

(/public/api/infoTier.php)

Journal Information

นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

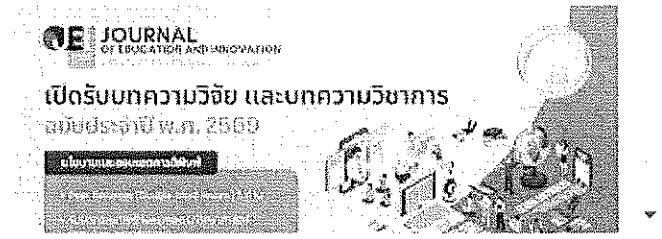


(https://www.nstda.or.th/home/nstda-privacy-policy/)
Privacy policy (https://www.nstda.or.th/en/nstda-privacy-policy.html)

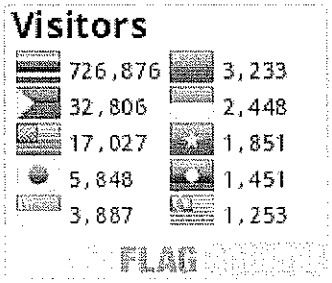


Journal of Education and Innovation
ประมาณ 3 สัปดาห์ที่แล้ว

6 แสดงความคิดเห็น 2



Visitors



Journal of Education and Innovation
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000
โทรศัพท์ 0-5596-2405 Email: edujournal.nu@gmail.com (mailto:edujournal.nu@gmail.com)

(https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/about/aboutThisPublishingSystem)

นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

10/29/25, 4:07 PM PDF.js viewer

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS TO SUPPORT MOTIVATION OF TEACHERS' WORK IN PHANOMSARAKHAM DISTRICT UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ชฎาภรณ์ ก้อนครบุรี, อัศวิน เสนีชัย
Chadaporn Komkhonburi, Atsavin Saneechai
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
Bangkok Suvarnabhumi University
Corresponding Author E-mail: Chadaporn@hinsorn.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู และ 2. เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 203 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.84 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติโดยรวมและรายด้านตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติตามปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากกว่า ปัจจัยค้ำจุน และ 2. ระดับ

*Received June 22, 2025; Revised July 23, 2025; Accepted July 26, 2025

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/290832/189910 1/15

10/29/25, 4:07 PM PDF.js viewer

การปฏิบัติโดยรวมตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู แตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา การศึกษานี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยผลวิจัยชี้ว่าบทบาทเชิงรุกของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนางานของครูอย่างมีนัยสำคัญ จึงช่วยเสริมความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และสามารถประยุกต์ใช้ในระดับเขตพื้นที่เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้ส่งเสริมแรงจูงใจของครูอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา; การเสริมสร้างแรงจูงใจ; การปฏิบัติงานของครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the role of school administrators in enhancing teachers' motivation to work, based on teachers' opinions; and 2. To compare the levels of performance of school administrators in enhancing teachers' motivation to work, based on teachers' opinions., classified by gender, age, educational qualifications, work experience, and school size, conducted by the survey research methodology. The sample consisted of 203 teachers in schools under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, located in Phanom Sarakham District, during the 2024 academic year. The sample was selected using stratified random sampling based on school size, with proportional allocation according to the population in each stratum. The research instrument was a questionnaire with reliability value of 0.84. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA).

The research findings revealed that: 1. The overall and specific aspects of school administrators' performance in enhancing teachers' work motivation, as perceived by teachers, were at a high level. The performance regarding motivator factors was higher than that of hygiene factors. 2. The overall level of school administrators' role performance in motivating teachers differed significantly by work experience at the 0.05 level of statistical significance, but showed no significant differences when classified by gender, age, educational qualifications, or school size. This study aligned with Herzberg's Motivation Theory, which

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/290832/189910 2/15

10/29/25, 4:07 PM PDF.js viewer

categorizes factors into motivators and hygiene factors. The findings indicated that proactive leadership roles of school administrators significantly influenced the improvement of teachers' job performance. This research contributes to a deeper understanding of human resource management strategies in educational settings and can be applied at the district level to develop administrators' capacity in systematically enhancing teacher motivation.

Keywords: The Role of School Administrators; Support Motivation; Teacher's Work; Chachoengsao Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นของมนุษย์และมีความสำคัญมากในชีวิตประจำวัน การศึกษาช่วยให้คนเราได้พัฒนาในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ความสามารถ ด้านจิตใจ หรือด้านอื่น ๆ และตลอดชีวิตของคนเราจะต้องเรียนรู้ไปตลอด จึงทำให้รู้ว่าการศึกษาที่จริงแล้วมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคนเพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยในมาตราที่ 54 ได้บัญญัติว่ารัฐต้องดำเนินการให้นักเรียนทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานสากล การพัฒนาการศึกษาของชาติจึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครู ถือเป็นกลไกหลักที่มีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้ ครูที่มีแรงจูงใจและมีขวัญกำลังใจที่ดีจะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์กร เช่น ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม ความมีวินัย และความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ได้ (รุ่งทิวา วิบูลพันธ์, 2562) การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษา

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/290832/189910 3/15

10/29/25, 4:07 PM PDF.js viewer

จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งควรมีความสามารถในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร และกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน (ปิยสุดา พะหลวง และสุภาวดี สามเจริญ, 2565) การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ รวมถึงการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของครู ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและศึกษาอย่างจริงจัง ทั้งในด้านแนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถแสดงพฤติกรรมการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพตามที่สถานศึกษาคาดหวัง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทในการกระตุ้นให้ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา พร้อมทั้งรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน (รุ่งทิวา วิบูลพันธ์, 2562)

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานของครูทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นสิ่งที่จะช่วยให้ครู ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยการสร้างแรงจูงใจ อันจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น การศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะเป็นการตอบโจทย์ปัญหาประสิทธิภาพในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ข้อค้นพบเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และความแตกต่างของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

จากรายงานผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าหลายโรงเรียนในพื้นที่มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มบทบาทในการสนับสนุนขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ครู ด้วยเหตุนี้พื้นที่อำเภอพนมสารคามจึงเป็นบริบทที่เหมาะสมในการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจของครู เพราะเป็นพื้นที่ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของบริบทโรงเรียน และมีประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยในฐานะของครูโรงเรียนในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ต้องการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และความแตกต่างของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพื่อเสนอข้อเสนอแนะระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการสำหรับ

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/290832/189910 4/15

การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยในนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรตามและตัวแปรต้น โดยตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู ส่วนตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัด

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคามที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ระหว่างปีการศึกษา 2567 จำนวน 429 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคามที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 203 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเครจซี่และมอร์แกน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา โดยเทียบสัดส่วนของประชากร เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งคำถามเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของครู มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูที่

10/29/25, 4:07 PM PDF.js viewer

สร้างขึ้นตามทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg, 1959) แบบสอบถามผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทุกข้อคำถามผ่านเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Item Objective Congruent Index : IOC) เท่ากับ 0.50 และมีความเชื่อมั่นที่วัดจากค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach เท่ากับ 0.84

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์ ได้รับคืน จำนวน 203 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบรับร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ T-Test และ One Way ANOVA โดยตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรตาม ด้วยการตรวจสอบความเบ้ความโด่ง ผลการตรวจสอบพบว่า การแจกแจงของตัวแปรปัจจัยจูงใจ (Sk=0.237, ku=-1.071) และปัจจัยค้ำจุน (Sk=0.183, ku=-0.809) พบว่ามีการแจกแจงแบบปกติ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติบรรยายความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูด้วยสถิติเชิงบรรยายค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูโดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ด้วยสถิติทดสอบที (T-Test) ส่วนการเปรียบเทียบอายุ และขนาดโรงเรียนที่สังกัด ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูกลุ่มตัวอย่าง อย่างเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัด ด้วยสถิติเชิงบรรยายความถี่และร้อยละ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	145	71.43
ชาย	58	28.57
รวม	203	100.00

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/290832/189910 6/15

10/29/25, 4:07 PM PDF.js viewer

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	145	71.43
ชาย	58	28.57
รวม	203	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	48	23.65
31-40 ปี	97	47.78
40 ปีขึ้นไป	58	28.57
รวม	203	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	192	94.58
สูงกว่าปริญญาตรี	11	5.42
รวม	203	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี หรือเท่ากับ 5 ปี หรือเท่ากับ 5 ปี	89	43.84
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	114	56.16
รวม	203	100.00
5. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 119 คนลงมา	44	21.67
ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 120-719 คน	87	42.86
ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป	72	35.47
รวม	203	100.00

หมายเหตุ อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ไม่มีสถานศึกษาขนาดใหญ่

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 71.4) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 94.6) และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 56.2) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 47.8) และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 23.6) สังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 42.9) และสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 21.7)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู โดยแยกเป็นระดับการปฏิบัติโดยรวม และรายปัจจัยด้วยสถิติบรรยายค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน แสดงในตารางที่ 2

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/290832/189910 7/15

10/29/25, 4:07 PM PDF.js viewer

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ผลการวิเคราะห์ (n=203)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ปัจจัยจูงใจ	4.40	0.17	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน	4.37	0.13	มาก
รวม	4.39	0.14	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก ระดับการปฏิบัติด้านปัจจัยจูงใจสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูด้วยสถิติอ้างอิง T-Test และ One Way ANOVA และใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู

ปัจจัยส่วนบุคคลของครู	ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา		สถิติทดสอบ	ผลการเปรียบเทียบ
	$\bar{X}$	SD		
1. เพศ			t-test	ไม่แตกต่าง
ชาย	4.39	0.15	t = -0.055	
หญิง	4.39	0.13	p = 0.956	
2. อายุ			F-test	ไม่แตกต่าง
ไม่เกิน 30 ปี	4.40	0.15	F = 1.086	
31-40 ปี	4.37	0.13	p = 0.339	
40 ปีขึ้นไป	4.40	0.14		
3. ระดับการศึกษา			t-test	ไม่แตกต่าง
ปริญญาตรี	4.37	0.14	t = 0.376	
สูงกว่าปริญญาตรี	4.37	0.14	p = 0.707	
4. ประสบการณ์การทำงาน			t-test	แตกต่าง
ต่ำกว่า 5 ปี	4.36	0.12	t = -2.014*	
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.40	0.15	p = 0.045	
5. ขนาดสถานศึกษาที่สังกัด			F-test	ไม่แตกต่าง
ขนาดเล็ก	4.38	0.13	F = 0.158	
ขนาดกลาง	4.39	0.15	p = 0.854	
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.38	0.13		

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูเพศชาย ($\bar{X}$=4.39, SD=0.15) กับครู

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/290832/189910 8/15

10/29/25, 4:07 PM PDF.js viewer

เพศหญิง ($\overline{X}$=4.39, SD=0.13) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูอายุไม่เกิน 30 ปี ($\overline{X}$=.40, SD=0.15) อายุ 31-40 ปี ($\overline{X}$=4.37, SD=0.13) และอายุ 40 ปีขึ้นไป ($\overline{X}$=4.40, SD=0.14) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\overline{X}$=4.37, SD=0.14) กับครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$=4.37, SD=0.14) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\overline{X}$=4.36, SD=0.12) กับครูประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ($\overline{X}$=4.40, SD=0.15) แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก ($\overline{X}$=4.38, SD=0.13) ขนาดกลาง ($\overline{X}$=4.39, SD=0.15) และขนาดใหญ่พิเศษ ($\overline{X}$=4.38, SD=0.13) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีแนวทางการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้เหมาะสม ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นไปตามแนวคิดการวัดองค์ประกอบของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg (1959) ที่เสนอว่าแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งการที่ผู้บริหารสามารถส่งเสริมทั้งสองปัจจัยได้อย่างเหมาะสม ย่อมสะท้อนถึงประสิทธิภาพของภาวะผู้นำที่สามารถกระตุ้นความพึงพอใจและแรงจูงใจของครูได้อย่างเป็นระบบ และแนวคิดของ Steers & Porter (1991) ยังสนับสนุนว่า แรงจูงใจเป็นตัวแปรสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารสามารถดำเนินการตามบทบาทได้อย่างเหมาะสมใน

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/290832/189910 9/15

10/29/25, 4:07 PM PDF.js viewer

ทั้งสองด้าน ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในระยะยาว งานวิจัยที่สนับสนุนข้อค้นพบนี้ คือ งานวิจัยของลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย และสงวน อินทร์รักษ์ (2563) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ปรัชญาพร ชู้กระโทก (2564) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจให้ครูในโรงเรียนเอกชนของจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมพบว่ามีระดับมาก เนตรนภา นมัสไธสง (2563) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะทุกการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมแรงจูงใจของครูอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยร่วมที่คล้ายกัน เช่น การส่งเสริมกำลังใจ การสนับสนุนการทำงาน การให้โอกาสพัฒนา และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในทุกระดับและทุกประเภทของสถานศึกษา แม้ว่าจะอยู่ในพื้นที่หรือบริบทที่ต่างกันก็ตาม แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวาง

2. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่วัดจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติของผู้บริหารแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยตามแนวคิดเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร เหตุผลที่สามารถนำมาใช้อธิบายได้คือ ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงานของครู ซึ่งตรงกับแนวคิดที่ว่า ประสบการณ์เป็นปัจจัยกำกับการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารในองค์กร ซึ่งแนวคิดที่อธิบายเหตุผลนี้ คือ แนวคิดของ Xie et al. (2022) โดยครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 3 ปี มีความรู้สึกต่อบทบาทของผู้นำชัดเจนกว่า และระยะเวลาที่ยาวขึ้นของประสบการณ์นี้สามารถเปลี่ยนการตีความกิจกรรมของผู้บริหารได้อย่างมีนัยสำคัญ และแนวคิดของ Tuytens & Devos (2010) ระบุว่า คุณครูในแต่ละช่วงอายุวิชาชีพมีการรับรู้เชิงนโยบายและสไตล์การเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน จึงนำไปสู่ความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารที่หลากหลายตามระยะเวลาทำงานจริงของครูในสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นว่า การใช้ประโยชน์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากการรับรู้ของครูควรใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของครูประกอบการพิจารณา งานวิจัยที่สนับสนุนข้อค้นพบนี้ คือ งานวิจัยของสายฝน สุขสวัสดิ์ (2561) ที่พบว่า ครูในแต่ละช่วงอายุและช่วงประสบการณ์มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันโดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปีมองบทบาทผู้บริหารในเชิงบวกมากกว่า ภูรดา ทัศนเวช (2566)

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/290832/189910 10/15

พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างระดับมีมุมมองที่แตกต่างต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยผลต่างดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพราะประสบการณ์การทำงานมีผลต่อมุมมองต่อบทบาทของผู้บริหาร โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยมักมองเชิงบวกและคาดหวังการสนับสนุนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์สูง ซึ่งอาจมีเกณฑ์ประเมินหรือความคาดหวังที่หลากหลาย จึงทำให้การรับรู้บทบาทผู้บริหารแตกต่างกัน การที่ผลวิจัยพบความแตกต่างตามประสบการณ์จึงสะท้อนลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่ม และสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ

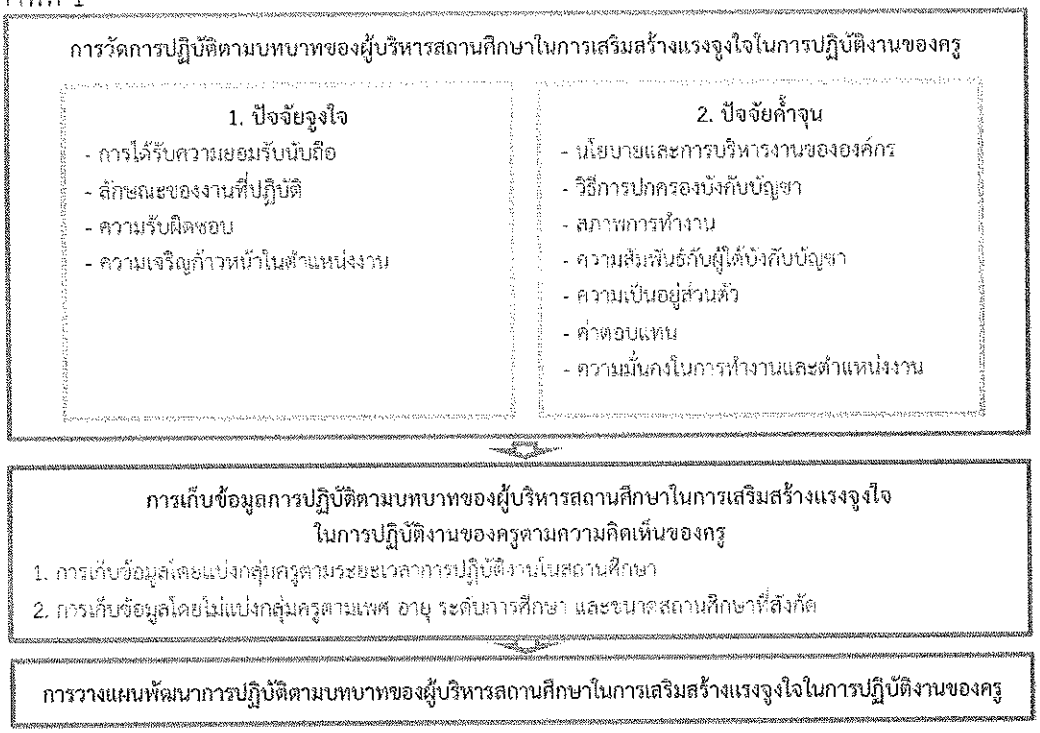
3. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาของครู และขนาดสถานศึกษาที่ครูสังกัด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เหตุผลที่สามารถนำมาใช้อธิบายได้คือ ความแตกต่างของบริบทองค์กรที่ศึกษา ซึ่งแนวคิดที่อธิบายเหตุผลคือ แนวคิดของ Eagly & Carli (2007) ที่ระบุว่า ครูเพศชายและเพศหญิงอาจมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยทางวัฒนธรรมและบริบทขององค์กรมีอิทธิพลต่อทัศนะของครูมากกว่าปัจจัยด้านเพศ และแนวคิดของ Hallinger & Heck (2011) ที่ระบุว่า ปัจจัยด้านองค์กรและวัฒนธรรมโรงเรียนมีผลกระทบมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลของครู ทำให้การรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันในครูที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัน ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า การใช้ประโยชน์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากการรับรู้ของครูสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สามารถใช้การรับรู้ของครูโดยรวม ไม่ต้องนำปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาของครู และขนาดสถานศึกษาที่ครูสังกัดมาใช้ประกอบการพิจารณา งานวิจัยที่สนับสนุนข้อค้นพบนี้ คือ งานวิจัยของสราญรัศม์ พันธ์แตง (2568) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันตามเพศ และระดับการศึกษาของครู อตินันท์ อิสี (2568) พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีตามทัศนะของครูไม่แตกต่างกันตามเพศ และขนาดสถานศึกษาที่ครูสังกัด รุ่งนภา ละออกอ (2565) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษาของครูไม่แตกต่างกัน ปรีดา จันทะวงษา (2561) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน พนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุของครูไม่แตกต่างกัน ปิยสุดา พะหลวง และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565) พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความ

10/29/25, 4:07 PM PDF.js viewer

คิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนโสตศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน เพราะการรับรู้บทบาทของผู้บริหารหรือแรงจูงใจในการทำงานของครูขึ้นอยู่กับลักษณะการบริหารและบรรยากาศขององค์กรมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา หรือขนาดโรงเรียน หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มั่นคงและการสื่อสารที่ดี ครูทุกกลุ่มย่อมรับรู้บทบาทในทิศทางเดียวกัน จึงไม่พบความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยที่ผ่านมาในหลากหลายบริบท

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยนี้ เป็นองค์ความรู้ใหม่เฉพาะสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เป็นองค์ความรู้สำหรับใช้เป็นแนวคิดในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยกำหนดแนวทางการวัดการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และเก็บข้อมูลแบบแยกกลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู อธิบายเป็นแผนภาพตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/290832/189910 12/15

10/29/25, 4:07 PM PDF.js viewer

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กำหนดนโยบายสนับสนุนการใช้แนวคิดขององค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 นำแนวคิดขององค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการกำหนดนโยบายสนับสนุนการใช้แนวคิดขององค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2. ศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาทั้งหมดที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

3. ศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาทั้งหมดที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยศึกษาจากมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาทั้งหมดที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รายงานการศึกษาแห่งชาติ ปี 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/290832/189910 13/15

10/29/25, 4:07 PM PDF.js viewer

เนตรนภา นมัสไธสง. (2563). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร*, 8(1), 315-328.

ปรัชญาพร ชู้กระโทก. (2564) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน*, 5(2), 34-45.

ปรีดา จันทะวงษา. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยสุดา พะหลวง และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์*, 9(1), 89-99.

ภูรดา หัศนเวช. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 18(2), 42-56.

รุ่งทิวา วิบูลพันธ์. (2562). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2* (วิทยานิพนธ์กศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

รุ่งนภา ละออกอ. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2* (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย และสงวน อินทร์รักษ์ (2563). แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1), 111-125.

สราญรัศม์ พันธุ์แตง. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร* (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/290832/189910 14/15

10/29/25, 4:07 PM PDF.js viewer

สายฝน สุขสวัสดิ์. (2561). *การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อดินันท์ อิสี. (2568). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี* (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.

Hallinger, P. & Heck, R. H. (2011). Exploring the journey of school improvement: Classifying and analyzing patterns of change in school improvement processes and learning outcomes. *School Effectiveness and School Improvement*, 22(1), 1-27.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.

Steers, R. M. & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.

Tuytens, M. & Devos, G. (2010). The influence of school leadership on teachers' perception of teacher evaluation policy. *Educational Studies*, 36(5), 521-536.

Xie, J. et al. (2022). *The moderating role of teaching experience in the relationship between principals' leadership behaviors and teachers' self-efficacy*. Retrieved December 9, 2023, from https://shorturl.asia/zThto

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/290832/189910 15/15

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

Administrative Skills In The 21st Century Of School Administrators In Phanomsarakham District Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office

ธรรมรินทร์ โฮเม* นิวัตต์ น้อยมณี** กัญภร เอี่ยมพญา***
Thamarin Home* Niwat Noymanee** Kanporn Aiemphaya***
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
Bangkok Suvarnabhumi University

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 132 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้ตรบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวบข้อมูลเป็นแบบลอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกคือ ทักษะด้านการสื่อสาร รองลงมาคือ ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

2) ผลการเปรียบเทียบ ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า ทักษะการบริหารใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the administrative skills level in the 21st century of School administrators in Phanom Sarakham district Chachoengsao Secondary

Educational service area office. 2) To compare the administrative skills in the 21st century of School administrators in Phanom Sarakham district Chachoengsao Secondary Educational service area office. The results were Classified by gender, educational background, age, and working experience. The sample group in this research involved 132 were secondary school teachers in Phanom Sarakham District Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office. Stratified random sampling method was used, by comparing the proportion of the population with the specified sample. Then, a simple random sampling method was used to reach the specified number of sample groups. The instrument used in the study was a 5 – level rating scale questionnaire with a reliability level of .97. The data was analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and a One way Analysis of variance.

The results showed that

1) The administrative skills level in the 21st century of School administrators in Phanom Sarakham district Chachoengsao Secondary Educational service area office overall was at a high level. Considering each aspect, it was found that the first average was Communication skills, followed by Creative thinking skills and Teamwork skills, respectively.

2) Comparison results administrative skills in the 21st century of school administrators in Phanom Sarakham district Chachoengsao Secondary Educational service area office revealed that administrative skills in the 21st century of school administrators in Phanom Sarakham district Chachoengsao Secondary Educational service area office classified by gender, educational background, age, and working experience overall were different with no statistical significance.

Keywords: Skills in the 21ST Century, Chachoengsao Secondary educational service area office

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอก ที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญอยู่ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในสภาพสังคมไทยเป็นสังคม

คุณธรรม จริยธรรม และเป็นประเทศที่ประชากรสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2560 :1)

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของผู้บริหารในการทำตามบทบาทหน้าที่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ การคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งยังสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม เป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพที่ตั้งได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารเพื่อให้การดำเนินการบริหารประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่นแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2553 : 17) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ด้านชีวิตและการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ด้านทักษะทางสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต และด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ซึ่งทักษะเหล่านี้ถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองมีความเป็นผู้นำต้องนำความเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี

การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลเพื่อยกระดับโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ พัฒนาครูทั้งระบบและพัฒนาโรงเรียนซึ่งมีเป้าหมายมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยหนึ่งในพันธกิจที่สำคัญและมีความสอดคล้องกับนโยบายคือ การส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา 2565 : 13) อีกทั้งสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (โรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” 2566 : ออนไลน์) มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาของโรงเรียนที่ได้กำหนดให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คุณลักษณะพื้นฐานในการประกอบอาชีพในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) (โรงเรียนหนองแหนวิทยา, 2566 : ออนไลน์) ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญของปัญหาที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ปัญหาที่พบในการบริหารงาน ได้แก่ 1) การสร้างทีมงาน เนื่องจากความไม่พร้อมด้านสมรรถนะของผู้นำต่อบทบาทของสมาชิกในทีมงาน เพราะทีมงานถือเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ปัญหาด้านการสื่อสาร ด้วยระบบและช่องทางในการสื่อสารในยุคปัจจุบันมีความหลากหลาย แต่ความสามารถในการเข้าถึงของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน จึงทำให้งานเกิดความคลาดเคลื่อนส่งผลให้งานนั้นไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร 3) ปัญหาทักษะด้านเทคโนโลยี ด้วยยังมีครูอีกหลายท่านที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีมากนัก จึงต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถทางด้าน

เทคโนโลยีที่สูงขึ้น และ 4) ปัญหาสำคัญประการสุดท้ายคือ ปัญหาด้านมนุษย์สัมพันธ์ ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมอื่นๆ ล้วนส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา เนื่องจากครูและบุคลากรมีความแตกต่างกัน มีที่มาและสภาพความพร้อมแตกต่างกัน ทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์จึงเป็นปัญหาที่ผู้บริหารต้องเผชิญอยู่บ่อยครั้ง โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องยึดความพึงพอใจมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการ (อนิรุทร์ บุญเกื้อ และพเยาว์ เกตานนท์, สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2566)

จากสาระสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารที่เหมาะสมกับยุคในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรามีจำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” 2) โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยฉะเชิงเทรา และ 3) โรงเรียนหนองแหนวิทยา ในปีการศึกษา 2566 จำนวนครูรวมทั้งสิ้น 197 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา, 2566 : ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้จำนวน 132 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ของแต่ละโรงเรียน ซึ่งได้แก่โรงเรียน 1) โรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” 2) โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยฉะเชิงเทรา และ 3) โรงเรียนหนองแหนวิทยา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1967 : 247)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ให้พิจารณาความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC : index of item objective congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 50) ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนในอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อขอเก็บข้อมูลจากครู และขอนัดวัน เวลาในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้การส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองตามวันและเวลาที่ได้นัดหมายกับโรงเรียนจนครบทั้งหมดจำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ใช้เวลาในการเก็บแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 1 - 30 พฤศจิกายน 2566

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาพิจารณาและตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ค่าระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงานของครู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best, 1981: 190) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงานของครู โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis- of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 132 คน ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีเพศหญิงจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 64.39 ครูที่มีเพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 35.61 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 75.76 ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 44.69 อายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.07 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 40.15 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 37.12 และประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกคือ ทักษะด้านการสื่อสาร รองลงมาคือ ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

2. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านทักษะการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีความรู้ความสามารถและมีทักษะทางการบริหารในทุกด้าน ทั้งในทักษะด้านการสื่อสาร ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เกิดความเข้าใจกัน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และมีความราบรื่น โดยต้องอาศัยทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ ที่ช่วยให้มีความคิดริเริ่มพัฒนา สร้างความแปลกใหม่และมีความหลากหลาย นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีความก้าวล้ำนำสมัยและมีประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการศึกษา อีกทั้งผู้บริหารในยุคปัจจุบันนี้ยังต้องอาศัยทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เพื่อช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลภายนอกสถานศึกษา ตลอดจนการบริหารจัดการงานต้องอาศัยทักษะการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษา ดังแนวคิดของ ชัยยนต์ เพาพาน (2559 : 301) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี บทบาทหน้าที่ และมีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนอง

การแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาลี (2561 : 114) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562 : 148) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564 : 97) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีการบริหารจัดการศึกษาจนเกิดประสิทธิภาพโดยรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำและปรับเปลี่ยนองค์กรให้เกิดความทันสมัย มีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ พร้อมทั้งประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังแนวคิดของ นฤพล สายวิลัย และจิราภรณ์ ผันสว่าง (2566 : 23) กล่าวว่า ครูทุกคนมีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีแนวปฏิบัติและนโยบายในการดำเนินงานเดียวกัน ทำให้มีประสบการณ์ร่วมเหมือนกัน จึงมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 87) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิษฐา ทองสมุทร (2561 : 110) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร รอดไพบูลย์ (2565 : 96) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามเพศโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารรู้จักส่งเสริมการเรียนรู้สิ่ง

ใหม่ให้กับครู และสร้างเสริมประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ จึงทำให้ครูได้มีความรู้ ความสามารถ ความคิด และทัศนคติที่ใกล้เคียงกัน ดังแนวคิดของ ณฐกร วรรณวัตน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564 :134) กล่าวว่า ปัจจุบันการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารและครูได้รับการฝึกวิชาชีพที่มีแนวคิดในการพัฒนาระบบการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้สามารถเข้าถึงการทำงานของระบบและการประสานงานเป็นอย่างดี อีกทั้งผู้บริหารมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรโดยอาศัยความสามารถทางการสื่อสารและความคิดสร้างสรรค์นำมาสร้างความร่วมมือโดยใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล รวมทั้งการมีมนุษย์สัมพันธ์และนำเทคนิคต่างๆ มาประยุกต์ใช้ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 91) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ และวิชิต แสงสว่าง (2564 : 76) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชวรรณ รัตนจารุพิทักษ์ (2564 : 56) ได้ศึกษาทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านทักษะการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก การรับรู้ของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันและมีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูที่มีอายุต่างกัน ให้ความสนใจต่อวิธีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของครูด้วยความเต็มใจและสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กรกับครูทุกวัยได้เป็นอย่างดี ดังแนวคิดของ ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561 : 69) กล่าวว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ครูทุกคนมีความเข้าใจถึงบทบาทของผู้บริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลย์พร ชุ่มชวย และธีระพงศ์ บุศรากูล (2562 : 175) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่21ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่าครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่21ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ และวิชิต แสงสว่าง (2564 : 76) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน

5. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถหาวิธีการต่างๆเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังมีความตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา รวมถึงมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษารูปแบบใหม่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังแนวคิดของพงศ์พันธ์ อัศพันธ์ และวานิช ประเสริฐพร (2566 : 1660) กล่าวว่า ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้จะต้องมีเทคนิคการสั่งการ การมอบหมายงาน การประเมิน การสอนงาน รวมทั้งเทคนิควิธีการในการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เทคนิคการใช้สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว มีเทคนิคในการระดมความคิดและการทำงานแบบร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 88) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564 : 97) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร รอดไพบูลย์ (2565 : 97) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวกให้ครูสามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเกิดประสิทธิภาพ

2. จากผลการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับที่ 2 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสัมพันธ์อันดีกับครูบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลภายนอกสถานศึกษา และรู้จักการยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาต่างๆด้วยความเต็มใจ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีการสร้างสัมพันธไมตรีที่ดีต่อกันในสถานศึกษา

3. จากผลการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับที่ 3 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต อินเตอร์เน็ต และสื่อสังคมออนไลน์ได้ และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคนใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

3. ควรศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). **สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570).** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21.** การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ วารสารการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียนทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. (1) : 301.

นฐกร วรรณวัตน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร.** Journal of Roi Kaensarn Academi. 6, (2) : 131-134.

นฤพล สายวิสัย และจิราภรณ์ ผันสว่าง. (2566). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตสาเกตนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด.** วารสารการบริหารการศึกษามมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด 3, (1) : 23.

นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุญส่ง กรุงซาลี. (2561). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปัทมา ปทุมสุวรรณ. (2562). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พเยาว์ เกตานนท์. (2566). **ผู้อำนวยการสถานศึกษา.** สัมภาษณ์เมื่อ 8 สิงหาคม 2566.

พงศ์พันธ์ อัศพันธ์ และวานิช ประเสริฐพร. (2566). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.** วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์. 8, (2) : 1655-1660.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

โรงเรียนพนมสารคาม (พนมอดุลวิทยา). (2564). **สารสนเทศโรงเรียนพนมสารคาม (พนมอดุลวิทยา) พ.ศ. 2564.** [ออนไลน์] สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2566. จาก http://www.phanom.ac.th/web/news.php.

โรงเรียนหนองแหนวิทยา. (2563) **รายงานประจำปีโรงเรียนหนองแหนวิทยา พ.ศ.2563.** [ออนไลน์] สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2566. จาก http://nongnaewittaya.com/mainpage.

วณิชวรรณ รัตนจารุพิทักษ์. (2564). **ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.** Journal of Roi Kaensarn Academi. 6, (4) : 55-56.

วิจารณ์ พานิช. (2553). **ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะฉบับนักปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์ พลับลิชชิ่ง.

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกริก.

สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ และวิชิต แสงสว่าง. (2564). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา.** วารสาร มจร.สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ 10, : 76.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา (2566). **สารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา.** [ออนไลน์] สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2566. จาก http://www.ccs.go.th.

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

อดุลพร ชุ่มชวย และธีระพงศ์ บุคราคูล. (2562). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.** วารสารศึกษาศาสตร์ มมร. 7, (2) : 175.

อติกาญจน์ ศรีสังข์. (2562). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อนิรุทร์ บุญเกื้อ. (2566). **รองผู้อำนวยการสถานศึกษา.** สัมภาษณ์เมื่อ 8 สิงหาคม 2566.

Best, J. W. (1981). **Research in education (4th ed.).** New Jersey: Prentice Hall.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing (5th ed.).** New York: Harper Collins Publishers, 1990.

Krejcie, R. V. and Mogan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Ativity.** Educational and Psychological Measurement.

Likert. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale.** New York: Wiley & Son.

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

Satisfaction Of Terchers To Personnel Administration Of School In Network Group 36 Lat Krabang Distric Bangkok Metrolis

นารีนาถ เอี่ยมเสน*, นิวัตต์ น้อยมณี**
Nareenat Aiemsen*, Niwat Noymanee**
โรงเรียนแสงหิรัญวิทยา*, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ**
Sanghirunwittaya School*, Bangkok Suvarnbhumi University**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 113 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยเทียบสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามรายโรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม 5 ระดับ มีความน่าเชื่อถือทั้งฉบับอยู่ที่ระดับ.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการเลื่อนวิทยฐานะ รองลงมา ได้แก่ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้ายอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า เมื่อการเปรียบเทียบตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน เปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา เปรียบเทียบตามอายุ และเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจของครู, การบริหารงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of teachers' satisfaction with the personnel management of schools in Network Group 36, Lat Krabang District, Bangkok Metropolis 2) Compare satisfaction with personnel management of schools in network group 36, Lat Krabang District. Bangkok Metropolis classified by gender, educational background, age, and work experience. The sample group was teachers of schools in network 36, Lat Krabang District, Bangkok Metropolis, 113 people, using

proportional stratified random sampling. By comparing the population and sample proportions by school. then use simple randomization. The tool used in the study was a 5-level questionnaire with a reliability level of .98. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. The results were as follows

1. Teachers' satisfaction with personnel management schools in Network Group 36, Lat Krabang District Bangkok Metropolis overall it was at a high level. When considering income, it was found that every aspect was at a high level. The aspect with the highest average was the promotion of academic status, followed by the aspect of recruitment and appointment. The last ranking is Salary and compensation.

2. Results of comparing teachers' satisfaction with school personnel management in network group 36, Lat Krabang District Bangkok Metropolis. found that when comparing by gender, it was found to be significantly different at the .05 level both overall and in each aspect. Compare according to educational qualifications compare by age and comparing according to work experience, it was found that the differences were not statistically significant.

Keywords: Teacher Satisfaction, Personnel Management, Bangkok Metropolis

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการไว้ในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในส่วนของแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาภาครัฐ กำหนดไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และกำหนดเรื่องการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในมาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

กรุงเทพมหานครเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 กำหนดไว้ในมาตรา 6 ให้กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีระเบียบการบริหารตามพระราชบัญญัตินี้ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ในมาตร 89 (21) การจัดการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2528) การดำเนินงานเพื่อการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีสำนักการศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน การดำเนินงานด้านการศึกษา กรุงเทพมหานครใช้แนวทางที่มีการดำเนินการตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้เป็นหลัก โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงคือสำนักการศึกษา เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมโดยในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครรับผิดชอบ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2566)

การบริหารงานบุคคลที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานครนั้น หน่วยงานและสถานศึกษาทุกสังกัดจึงต้องดำเนินการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยดำเนินการตาม กฎกระทรวง ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกหน่วยงานที่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยดำเนินงานตามที่มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และมีอำนาจออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

สำหรับปัญหาการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์จุดอ่อนด้านการบริหารบุคลากร พบว่า โครงสร้างการบริหารการศึกษามีหลายระดับทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงาน ระบบข้อมูลขั้นพื้นฐานเพื่อการบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ ครูมีภาระงานหลายหน้าที่ทั้งบทบาทการสอนและสนับสนุนงานของหน่วยงานอื่น ๆ ในกรุงเทพมหานคร ขาดแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขาดการส่งเสริมให้มีความเป็นมืออาชีพ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566)

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนแสงหิรัญวิทยา โรงเรียนวัดราชโกษา โรงเรียนวัดขุมทอง โรงเรียนขุมทอง (เพชรทองคำอุปถัมภ์) โรงเรียนตำบลขุมทอง (ประชาอุทิศ) และโรงเรียนประสานสามัคคี จากการรายงานของโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ ยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สังกัดกรุงเทพมหานครโดยสรุปแล้วปัญหาเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร และชุมชนเท่าที่ควร ผู้บริหารการปฏิบัติตนที่ขาดการวางแผน โรงเรียนเครือข่ายที่ 36 สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล เช่นการมอบหมายงานให้ไม่ตรงกับความสามารถของครู การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนส่งผลให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2564)

จากความเป็นมาและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ ไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 156 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามรายโรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง 2) ด้านการเลื่อนวิทยฐานะ 3) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 4) ด้านการโอน ย้ายข้าราชการ 5) ด้านการดำเนินการทางวินัย 6) ด้านการลาออกจากราชการ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1967)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนดในนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ ให้พิจารณาความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC: index of item objective congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 36 กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อเก็บข้อมูลจากครู และนัดวัน เวลาในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ระบบออนไลน์ และการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตามวัน และเวลาที่ได้นัดหมายไว้กับโรงเรียน โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจนครบทั้งหมด 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ใช้เวลาในการเก็บแบบสอบถาม ตั้งแต่ 3 มกราคม 2567 ถึง 9 กุมภาพันธ์ 2567

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาพิจารณาและตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง

การจัดทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด โดยหาค่าเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์โดยอาศัยแนวคิดตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1961) กำหนดเกณฑ์ของค่าเฉลี่ยดังนี้

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร รายละเอียดดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการเลื่อนวิทยฐานะ รองลงมาได้แก่ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง และต่อมาได้แก่ ด้านการดำเนินการทางวินัย ส่วนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

1.1 ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่อง คณะกรรมการมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีแนวทางการประเมินที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก

1.2 ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ด้านการเลื่อนวิทยฐานะ พบว่า ความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ด้านการเลื่อนวิทยฐานะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่อง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดทำผลงานเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ เรื่อง เมื่อผลการประเมินวิทยฐานะออก ผู้บริหารได้แจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการครูรับทราบอย่างรวดเร็ว และต่อมาได้แก่เรื่อง การประเมินวิทยฐานะใช้ผลจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนเรื่องรับทราบรายละเอียดหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

1.3 ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่อง ได้รับสิทธิประโยชน์ของข้าราชการครูตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่เรื่อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างชัดเจน และต่อมาได้แก่ เรื่อง มีการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน แจ้งให้ข้าราชการครูทุกคนรับทราบ ส่วนเรื่องได้รับเงินเดือนใหม่เมื่อมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

1.4 ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ด้านการโอนย้ายข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่อง มีการตรวจสอบคุณสมบัติและภาระผูกพันก่อนการโอนย้ายอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ เรื่อง ขั้นตอนการขอโอนย้ายของข้าราชการครูมีความชัดเจน และต่อมาได้แก่ มีการแจ้งระเบียบการโอนย้ายข้าราชการครูที่ละเอียดชัดเจนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนแจ้งให้ข้าราชการครูทุกคนรับทราบ ส่วนเรื่องการดำเนินการขอย้ายของข้าราชการครูมีความสะดวกรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

1.5 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ด้านการดำเนินการทางวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อ พบว่า เรื่อง การสอบสวนของคณะกรรมการดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใสเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ เรื่อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยเพื่อหาข้อเท็จจริง และต่อมาได้แก่ เรื่อง ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาก่อนการดำเนินการทางวินัย ส่วนเรื่อง ให้ความรู้กับข้าราชการครูเรื่องการดำเนินการทางวินัยอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

1.6 ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ด้านการลาออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่อง ผู้อำนวยการให้ความสะดวกและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ก่อนการลาออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ เรื่อง มีระเบียบปฏิบัติในการลาออกจากราชการที่เปิดเผยชัดเจน และต่อมาได้แก่ เรื่อง มีการตรวจสอบหลักฐานการขอลาออกจากราชการอย่างละเอียดรอบคอบ ส่วนเรื่อง ได้รับการดูแลอย่างดีหลังจากลาออกจากราชการแล้ว มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

1. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอนำเสนอประเด็นการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. จากการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และแนวทางที่กรุงเทพมหานครกำหนดให้โรงเรียนดำเนินการ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 4 การบรรจุและการแต่งตั้ง มาตรา 45 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้สำหรับตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ในส่วนของกรุงเทพมหานครได้กำหนดวิธีปฏิบัติในการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ 2554 โดยกำหนดให้จัดทำคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้กรณีบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วยโดยให้ดำเนินการจัดทำคำสั่งให้แล้วเสร็จภายใน 15 วันทำการ นับจากวันที่ส่งตัวผู้สอบแข่งขันได้ไปปฏิบัติราชการทั้งนี้ผู้สอบแข่งขันได้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2554) ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาจึงทำให้ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐยา สุนารี (2561) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายที่ 49) กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวรรณา อ่อนแก้ว (2562) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนัฐพร พานพินิจ และชนมณี ศิลานุกิจ (2563) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวงกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของนวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิตยา เปี่ยมพืชนะ (2566) ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ วุฒิ อายุ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของแอนนา โทโรโพวา (Anna Toropova, 2019) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของครู : ความสำคัญของสภาพการทำงานของโรงเรียนและคุณลักษณะของครู พบว่า ครูเพศหญิงมีแนวโน้มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกนกกาญจน์ แก้วนุช

(2560) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ครู ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวรรณา อ่อนแก้ว (2562) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนาพร มนัสมัญชุตภา (2561) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของผู้บริหารศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนัฐพร พานพินิจ และชนมณี ศิลานุกิจ (2563) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก กรุงเทพมหานครให้ความสนใจและดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ดังที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้ประกาศนโยบาย 30 นโยบาย เรียนดี ปักธงลดความเหลื่อมล้ำ ลดภาระครู-ผู้ปกครอง ปั้นโรงเรียนคุณภาพ โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีนโยบายเกี่ยวกับครูโดยภาพรวม ดังนี้ สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (วสศ.) (2565) ระดับครูหรือผู้สอนเพิ่มสวัสดิการพัฒนาทักษะคืนครูสู่นักเรียนลดภาระงานครู เน้นไปที่การลดปริมาณงานประเภทเอกสารเพิ่มเวลาและประสิทธิภาพ การสอนของครูโดยใช้ดิจิทัลเข้ามาส่งเสริมการสอน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการพัฒนาทักษะของครูผู้สอนที่หลากหลายรวมถึงการเพิ่มจำนวนครูผู้สอนเฉพาะทางพัฒนาครูเชี่ยวชาญต้นแบบในประเภทต่าง ๆ เพิ่มสวัสดิการครูให้เหมาะสม สืบเนื่องจากปัญหาหนึ่งที่พบในปัจจุบันคือ ครูกรุงเทพมหานคร ย้ายออกจากพื้นที่จำนวนมากพบว่า มีการกำหนดอัตราเงินเดือนครูผู้ช่วย ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของครู รวมสวัสดิการบ้านพักครูบางแห่งในกรุงเทพมหานคร ยังขาดความครอบคลุม โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครชั้นในที่มีค่าครองชีพค่อนข้างสูง นโยบายนี้จึงเน้นเพื่อการจัดหาที่อยู่อาศัยให้กับครูเพิ่มเติมตามความต้องการโดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีค่าเช่าสูง รวมถึงช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตให้กับครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวรรณา อ่อนแก้ว (2562) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

4) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐยา สุนารี (2561) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายที่ 49) กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายที่ 49) กรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวรรณา อ่อนแก้ว (2562) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มในขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน และลอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนัฐพร พานพินิจ และชนมณี ศิลานุกิจ (2563) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานบุคคล แบ่งตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1) จากการวิจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรดำเนินการด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยดำเนินการเพื่อให้ครูได้รับเงินเดือนใหม่ เมื่อมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างรวดเร็ว ควรมีการประกาศผลการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเปิดเผย

2) จากการวิจัย พบว่า ด้านการโอน ย้ายข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับรองสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรดำเนินการในเรื่องการโอนย้ายข้าราชการ เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจ โดยเฉพาะเรื่องการดำเนินการในการขอย้ายของราชการครูมีความสะดวกรวดเร็ว และมีการแจ้งผลของการโอนย้ายด้วยความรวดเร็ว

3) จากการวิจัย พบว่า ด้านการลาออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 จากอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ขอลาออกได้รับการดูแลอย่างดี หลังจากลาออกจากราชการแล้ว มีการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญอย่างรวดเร็วและผู้ลาออกจากราชการได้รับสิทธิประโยชน์ของตนอย่างละเอียดชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษา เรื่อง ความต้องการของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

2) ควรมีการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

3) ควรมีการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

4) ควรมีการศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

กนกกาญจน์ แก้วนุช. (2560). **ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล ในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.** (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐยา สุนารี. (2561). **ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายเรียนที่ 49).** (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธนาพร มนัสมัญชุภา. (2561). **ความพึงพอใจของครูต่อการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร.** (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นวพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). **การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และ นิตยา เปี่ยมพืชนะ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.** *7*(1): 488-499.

สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (วสศ.). (2022). **30 นโยบายเรียนดี ของผู้ว่าฯขัชชาติ ปักธงลดความเหลื่อมล้ำ ลดภาระครู ผู้ปกครอง ปั้นโรงเรียนคุณภาพ**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2566. จาก https://research.eef.or.th/30-study-policy-chadchart/.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2554). **การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครตำแหน่งครูผู้ช่วย กรุงเทพมหานคร**. เอกสารสำนักงาน.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2564). **รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2564**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2565. จาก https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/116/ITA/O12.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2566). **แผนการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 สำนักการศึกษา**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2566. จาก https://webportal.bangkok.go.th/user_files.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: อีเลฟเว่น สตาร์ อินเตอร์เทรด.

สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ. (2561). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุวรรณา อ่อนแก้ว. (2562). **ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.** (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อนัฐพร พานพินิจ และชนมณี ศิลานุกิจ. (2563). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร. **งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**, 9 - 10 กรกฎาคม 2563. 3007-3014.

Anna Toropova. (2019). Teacher Job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. **Routledge Taylor & Francis Group.** (73): 71-97.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Journal of Educational and Psychological Measurement.** *30*(3): 607-610.

Likert,R. (1967). **The human organization its management and values.** New York: Harper Mcgraw-Hill.

การศึกษาและจัดทำข้อเสนอทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย
The Study and Prepare The Legal Proposals Related To The Development Of Early Childhood In Thailand

นิวัตต์ น้อยมณี*, กัญภร เอี่ยมพญา**, สรรเสริญ หุ่นแสน**,
ดาวประกาย ระโส***, อภิชาติ อนุกูลเวช****
Niwat Noymanee*, Kanporn Aiemphaya**, Sansern Hunsaen**,
Daoprakai Raso***, Abhichat Anukulwech****
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ*, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์**,
โรงเรียนพรหมพิกุลทอง***, วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี****
Bangkok Suvarnabhumi University*, Rajabhat Rajanagarindra University**,
Prompikunthong School***, Chonburi Technical College****

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง โครงการศึกษาและจัดทำข้อเสนอทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย 2) เพื่อจัดทำข้อเสนอในการจัดทำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย วิธีการศึกษาเป็นแบบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษา พบว่า การจัดทำข้อเสนอรองรับการจัดทำกฎหมายลำดับรองและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย ได้ผลการจัดลำดับระดับพิจารณาจากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 ในมาตรา 14, 19, 23, 24, 25 และ 27 ดังนี้ ลำดับที่ 1 กฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยและการจัดการศึกษาของเด็กปฐมวัยตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษาให้เชื่อมโยงกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ลำดับที่ 2 กฎหมายเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยของหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่หรือดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย ลำดับที่ 3 กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนา เด็กปฐมวัย ลำดับที่ 4 กฎหมายเกี่ยวกับการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเพื่อดำเนินการตามแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย ลำดับที่ 5 กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่การจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย ลำดับที่ 6 กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะและตัวชี้วัดการพัฒนาเด็กปฐมวัย ลำดับที่ 7 กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิภาพของเด็กปฐมวัย ลำดับที่ 8 กฎหมายเกี่ยวกับการจัดทำแผนดำเนินงานประจำปีแบบบูรณาการของหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย ลำดับที่ 9 กฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมผู้ดูแลเด็กปฐมวัยและการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ ลำดับที่ 10 กฎหมายเกี่ยวกับการคัดกรองเพื่อค้นหาเด็กปฐมวัยที่พิการหรือมีความบกพร่อง ลำดับที่ 11 กฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย ลำดับที่ 12 กฎหมายเกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลเด็กปฐมวัย ลำดับที่ 13 กฎหมายเกี่ยวกับการติดตามและส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของเด็กปฐมวัย ลำดับที่ 14 กฎหมายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การรับเด็กปฐมวัยเข้าศึกษาในระดับอนุบาล และระดับประถมศึกษาเพื่อมิให้มีผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ลำดับที่ 15 กฎหมายเกี่ยวกับการให้บริการเพื่อ

พัฒนาหญิงตั้งครรภ์และเด็กปฐมวัย ลำดับที่ 16 กฎหมายเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลเพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือเด็กปฐมวัย ลำดับที่ 17 กฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

คำสำคัญ: ข้อเสนอทางกฎหมาย, กฎหมายลำดับรอง , เด็กปฐมวัยไทย

Abstract

A study and prepare the legal proposals related to the development of early childhood in Thailand. The objective was aimed to study 1) to study, collect and analyze the laws related to Thai early childhood development 2) to prepare proposals for the preparation of laws related to Thai early childhood development. The study method was quantitative research and qualitative research.

The results found that 1) prepare the legal proposals related to the development of early childhood in Thailand. The grading results were considered from the essence of the Early Childhood Development Act B.E. 2562 in sections 14, 19, 23, 24, 25 and 27 as follows the first law was the early childhood children from kindergarten to elementary level to link with early childhood development; the second was the law on roles and duties of early childhood development of government and private agencies that have duties or operations related to early childhood development; the third was law on setting standards and best practices in relation to early childhood development.; the fourth was law on with the integration of collaboration between government agencies Local government organizations, the private sector and civil society to implement the early childhood development plan; the fifth was law concerning prescribing duties for early childhood education; the sixth was laws concerning determination of competencies and indicators for early childhood development; the seventh was Laws concerning rights and welfare of early childhood children; the eighth was Law on the preparation of an integrated annual action plan of government agencies and local administrative organizations for early childhood development; the ninth was Law on the promotion of early childhood caregivers and early childhood development Quality; The tenth was Law on Screening for Disabled or Disabled Early Childhood Children; the eleventh was law on personnel development in early childhood development; the twelve was Law on preparing early childhood database; the thirteenth was law on monitoring and promoting relevant agencies to collect information on early childhood children; the fourteenth was law on criteria for accepting early childhood children into kindergarten education; the fifteenth laws on services for the development of pregnant women and early childhood children; the sixteenth laws on the preparation of information for consideration of early childhood assistance; and the seventeenth was Laws relating to promoting research and creating innovations related to early childhood development.

Keywords: prepare the legal proposals, secondary law, the early childhood in Thailand

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติไว้ใน หมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย บัญญัติไว้ใน มาตรา 50 (4) เข้ารับการศึกษาอบรมการศึกษาภาคบังคับ หมวด 5 หน้าที่ของรัฐมาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้เข้ารับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่งเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ให้สมกับวัยโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย มาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา (1) ให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามมาตรา 54 วรรคสอง เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกายจิตใจวินัยอารมณ์และสังคมและสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (ราชกิจจานุเบกษา, 2560, หน้า 13-14, 79) โดยแต่ละหน่วยงานมีภารกิจ ด้านการศึกษาและการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่มีทั้งส่วนที่ใกล้เคียงกันและแตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้มีการดำเนินการในการพัฒนาเด็กและเยาวชนของประเทศที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านของธรรมชาติและศักยภาพ เพื่อให้มีโอกาสรับการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกันให้มากที่สุด และเป็นการส่งเสริมศักยภาพของเด็กและเยาวชนเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงมีการตราพระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยบัญญัติไว้ในมาตรา 5 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่ง เรียกว่า กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ (1) ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาสังคม เพื่อให้เด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กปฐมวัย ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย (2) ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนเงินและค่าใช้จ่ายแก่เด็กและเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์หรือด้อยโอกาส และผู้ด้อยโอกาส จนสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนสามารถพัฒนาเด็กและเยาวชนตามพื้นฐานและศักยภาพที่แตกต่างกัน (4) ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์และผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาหรือพัฒนา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตามความถนัดและมีศักยภาพที่พึ่งพาตนเองในการดำรงชีวิตได้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2561, หน้า 3)

การจัดการศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยในระยะที่ผ่านมายังคงมีปัญหาหลายประการที่จะต้องมีการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนา ดังที่ สุริยา ฆ้องเสนาะ (2562, ออนไลน์) ได้เสนอปัญหาของการศึกษาปฐมวัย ไว้ดังต่อไปนี้ 1) การขาดความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาการที่สำคัญตามช่วงวัยของเด็ก 2) การขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการจัดการศึกษาปฐมวัยของครู ผู้บริหาร ขาดความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัยของเด็ก 3) ระบบการผลิตครูปฐมวัยจากค่านิยมของการเข้ารับราชการที่มีสวัสดิการที่ดีและความมั่นคงในชีวิตจึงเกิดความต้องการเพิ่มคุณวุฒิในด้านการศึกษาของครูให้สูงขึ้น แต่ระบบการผลิตครูปัจจุบันยังขาดกลไกในการติดตามประเมินผลคุณภาพ 4) การให้ความสำคัญด้านเนื้อหาและการวัดประเมินผลมากกว่าการประเมินผลเพื่อพัฒนาหลักสูตร และการวัดประเมินผลระดับประถมศึกษาตอนต้นมุ่งเน้นให้ผู้เรียนท่องจำ

ความรู้จำนวนมาก ไม่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับหลักสูตรของการศึกษาปฐมวัยที่เน้นการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กโดยคำนึงถึงพัฒนาการในทุกด้านอย่างสมดุล จึงได้เสนอแนวทางการแก้ปัญหาสำหรับเด็กว่าควรขยายโอกาสทางการศึกษาปฐมวัยให้ทั่วถึงครอบคลุมแก่เด็กทุกคน เพื่อได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียมตามศักยภาพจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็กปฐมวัยให้สอดคล้องกับธรรมชาติตามวัย โดยมุ่งเน้นการเล่นและการเรียนรู้ตามธรรมชาติที่อยู่รอบตัวจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียน เพิ่มงบประมาณด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กโดยครอบคลุมเด็กทุกคนโดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาส ด้านครอบครัวเสนอให้เผยแพร่ความรู้ให้สาธารณชนและสังคมมีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้การศึกษากับพ่อแม่เพื่อเตรียมความพร้อมในการมีบุตรและดูแลส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยควรให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้ปกครอง ซึ่งเป็นผู้ดูแลหลักของเด็กปฐมวัยในชนบทให้ได้รับการอบรมเลี้ยงดูที่เหมาะสม ในด้านระบบการศึกษารัฐต้องกำหนดเป้าหมายนโยบายและหลักสูตรให้ชัดเจนสำหรับการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เหมาะสมต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและทัดเทียมกันทั้งในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน พัฒนาเชื่อมโยงรอยต่อของแต่ละช่วงวัยโดยเริ่มต้นจากบ้าน ศูนย์ดูแลเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษาสร้างเครือข่ายบุคลากรทางการศึกษาปฐมวัยและประถมศึกษาในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแบ่งปันข้อมูลในการดูแลและพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัยให้ทั่วถึง สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 3-4) ที่จัดทำมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ โดยคำนึงถึงสภาพสังคมที่บิดามารดาและผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความจำเป็นต้องพาเด็กปฐมวัยไปรับบริการดูแลและพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ที่มีคุณภาพแตกต่างกันมาก ระหว่างกลุ่มมีโอกาสกับกลุ่มด้อยโอกาสระหว่างการจัดการศึกษาเร่งเรียนจนเครียดกับแบบละเลยขาดความเอาใจใส่ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนจากมุมมองของการพัฒนาคุณภาพมนุษย์และการปฏิรูปการศึกษา ในเด็กปฐมวัย

ผลกระทบต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยยังมีอีกหลายปัจจัย ดังผลการศึกษาของกรองทอง บุญประคอง (2561, ออนไลน์) ที่พบว่า คุณภาพปฐมวัยเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะบ่งชี้ถึงความมั่นคงและสันติสุขอย่างยั่งยืนของสังคมในอนาคตยังถูกละเลยมาตลอดกว่า 3 ทศวรรษ คือ ความเครียดและการขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่เหมาะสมอย่างที่ควรจะเป็นของเด็กอนุบาล ซึ่งถูกกระทบต่อเนื่อง มาจากระบบการสอบคัดเลือกเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน อันเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาของไทย ด้วยค่านิยมของพ่อแม่ผู้ปกครองและสังคมที่ยึดติดกับชื่อเสียงของโรงเรียนที่เด่นดัง ประกอบกับคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาที่แตกต่างกันมาก และการจัดสรรโอกาสในการเข้าเรียนด้วยการสอบคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ของโรงเรียนที่มีความต้องการสูงทำให้เกิดสภาพปัญหาหลายด้านที่กระทบต่อพัฒนาการของเด็กปฐมวัย รวมถึงกระทบกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับเด็กอย่างครบวงจรนับตั้งแต่เด็กถูกจับมานั่งเร่งเรียน เขียน อ่าน คิดคำนวณ หรือสร้างเชาว์ปัญญา ในรูปแบบที่ไม่เหมาะสมกับวัย ฝืนกับธรรมชาติของเด็กจนเกิดความเครียดทั้งการเรียนและเครียดจากความคาดหวังของพ่อแม่และครูไม่เว้นแม้แต่ในเวลาพักผ่อนตอนเย็นหรือในช่วงวันหยุดผลกระทบต่อเด็กโดยตรง คือ 1) ทำให้เด็กขาดโอกาสในการเรียนรู้ที่เหมาะสมอย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาการศึกษาที่สอดคล้องกับองค์ความรู้เรื่องทักษะสมอง 2) ก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเรียนรู้และหมดพลังในการอยากเรียนรู้นับแต่เด็กก็ถูกเร่งเรียนด้วยวัยที่เล็กลงไปเรื่อย ๆ 3) ก่อให้เกิดความทุกข์ใจความเครียดที่ก่อตัวและสะสมในจิตใจของเด็กตั้งแต่เล็ก ๆ อย่างต่อเนื่องภาวะความเครียดเรื้อรังเช่นนี้ส่งผลเสียในระยะยาวต่อพัฒนาการสมองของเด็ก 4) เมื่อผลสอบประกาศเอามาเด็กที่สอบไม่ผ่านซึ่งมีจำนวนมากกว่าเด็กที่สอบผ่านจะถูกตีตรา

ว่าสอบไม่ติดเรียนไม่เก่งตั้งแต่ปฐมวัย การเห็นคุณค่าของตนเองซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นในวัยนี้ถูกทำลายไปอย่างน่าเสียดาย และยากที่จะไปสร้างขึ้นในภายหลัง นอกจากนี้ คณะอนุกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการกลุ่มกระทรวง คณะที่ 2 (2562, บทสรุปผู้บริหาร) ได้ให้ข้อเสนอว่า ช่วงปฐมวัยอายุ - ก่อน 6 ปีบริบูรณ์ ถือเป็นช่วงวัยแห่งการเจริญเติบโตที่สำคัญที่สุดของชีวิต เพราะพัฒนาการทุก ๆ ด้านทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ภาษา จริยธรรม และความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาในหลายมิติยังไม่บรรลุเป้าหมายทั้งในเรื่องน้ำหนักเด็กแรกเกิดภาวะทุพโภชนาการ คุณภาพของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับนโยบาย การนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ และพัฒนาระบบสนับสนุนอื่น ๆ ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งในเรื่องการเกิดที่ลดลง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อัตราการมีส่วนร่วมในตลาดงานของผู้หญิง และความรู้ความเข้าใจทัศนคติ การเลี้ยงดูของครอบครัว

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้นำเสนอถึงความจำเป็นที่ต้องเสนอให้ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบว่า การพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นการดำเนินงานที่มีความเชื่อมโยงหลายหน่วยงาน เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุขกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกกระทรวง/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบูรณาการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานทุกระดับ ทุกสังกัด ทั้งในระดับนโยบาย จนถึงระดับปฏิบัติ เกิดการขับเคลื่อนในทางปฏิบัติอย่างมีเอกภาพ เป็นรูปธรรม และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน มีคุณภาพตามศักยภาพ ตามวัย และต่อเนื่องและสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ การศึกษา และสวัสดิการสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน ในขั้นตอนการดำเนินงานได้มอบหมายให้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นเจ้าภาพหลักในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนงบประมาณ และแผนการดำเนินงานประจำปีแบบบูรณาการ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำแผนพัฒนาเด็กปฐมวัยไปใช้เป็นกรอบแนวทางและเป้าหมายร่วมกัน ในการพัฒนาคุณภาพ การบริการดูแลพัฒนา และจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยเพื่อให้เป็นไป ในทิศทางเดียวกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, คำนำ)

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเอกสารหลักฐานประกอบด้วยหนังสือเอกสารวิชาการนโยบายด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยแผนการศึกษาแห่งชาติระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีกฎหมายด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยและกฎหมายที่เกี่ยวข้องของหน่วยของกระทรวงหน่วยงานที่รับผิดชอบการดูแลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยหญิงตั้งครรภ์หรือผู้ดูแลเด็กปฐมวัยและการจัดการศึกษาทั่วไปแก่เด็กปฐมวัยและร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยรวมทั้งผู้แทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งระดับนโยบาย ระดับพื้นที่และระดับสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อดำเนินการจัดทำโครงการศึกษาและจัดทำข้อเสนอทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย
2. เพื่อจัดทำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้

ขอบเขตของการศึกษา ประกอบด้วย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้ศึกษากำหนดกรอบเนื้อหาที่ได้จากการศึกษา โดยการวิเคราะห์เอกสารและเก็บข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญจาก

1.1 สืบค้นรูปรวมศึกษานโยบายด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย องค์ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย และที่เกี่ยวข้องรวมทั้งสภาพปัญหาในการดำเนินงานการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อกำหนดกรอบคิดในการศึกษา และแนวทางการดำเนินงาน

1.2 รวบรวม ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี นโยบายด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย แผนการศึกษาแห่งชาติ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี กฎหมายด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องของกระทรวงหน่วยงานที่รับผิดชอบ การดูแล การพัฒนา การจัดการเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัย หญิงตั้งครรภ์ ผู้ดูแลเด็กปฐมวัย และการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย กฎหมายรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

1.3 จัดเก็บข้อมูลการดำเนินการพัฒนาเด็กปฐมวัยจากผู้บริหารครูผู้สอนเด็กปฐมวัย ผู้ดูแลเด็กปฐมวัย จากนั้นจัดให้มีการสนทนากลุ่ม 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ประกอบด้วย ครูปฐมวัย ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล ผู้ปกครองเด็กปฐมวัย และครั้งที่ 2 ประกอบด้วย ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ผู้แทนจากสภาการศึกษา ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในการศึกษา ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย

ระยะที่ 2 การสอบถามผู้บริหาร ครู/ผู้ดูแลเด็กปฐมวัย เกี่ยวกับการจัดการเพื่อพัฒนาเด็กที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ระยะที่ 3 การสัมภาษณ์หรือเก็บข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย จากผู้ที่มีหน้าที่ในระดับปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยการสนทนากลุ่ม

ระยะที่ 4 การสัมภาษณ์หรือเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย หรือผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งระดับนโยบาย ระดับพื้นที่ และระดับสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการสนทนากลุ่ม

ระยะที่ 5 การจัดทำรายงานการศึกษาและจัดทำข้อเสนอทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย และข้อเสนอรองรับการจัดทำกฎหมายลำดับรองและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทยรองรับการปรับปรุงกฎหมายการศึกษาชาติ แนวทางการจัดทำกฎหมายลำดับรองและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอรองรับการจัดทำกฎหมายลำดับรองและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา เด็กปฐมวัยไทย มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อพิจารณาเพื่อจัดทำข้อเสนอรองรับการจัดทำกฎหมายลำดับรองและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา เด็กปฐมวัยไทย จำนวน 2 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

รอบที่ 1 การสนทนากลุ่มเกี่ยวกับผลการจัดลำดับระดับพิจารณาจากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 ในมาตรา 14, 19, 23, 24, 25 และ 27 แล้ว สมควรที่จะต้องมีกฎหมายลำดับรองเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ใน

พระราชบัญญัติ จาก ผู้บริหาร ครู/ผู้ดูแลเด็กปฐมวัย เกี่ยวกับการจัดการเพื่อพัฒนาเด็ก ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย จากผู้ที่มีหน้าที่ในระดับปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 5 คน ครูผู้สอน 3 คน ผู้ปกครองบ้านเรียน 1 คน และผู้ปกครองเด็ก 1 คน รวมเป็นจำนวน 10 คน ซึ่งเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)กรอบงานที่ศึกษา ใน 3 ประเด็นคือ 1) จากคำตอบที่ได้รับจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเด็กปฐมวัย ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูพี่เลี้ยงและพี่เลี้ยงเด็กทั้งภาครัฐและเอกชน ว่ามีความเห็นกับการตอบที่ได้รับ หรือไม่ เพราะเหตุใด 2) ท่านมีแนวคิดที่จะให้เกิดการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นรูปแบบของการบูรณาการด้วยวิธีใด จำเป็นต้องมีกฎหมายกำหนดหรือไม่ 3) จากระดับคำตอบที่ได้รับจากแบบสอบถาม ท่านเห็นว่าประเด็นใดเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ควรจะต้องเสนอกฎหมายลำดับรอง เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเด็กปฐมวัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

รอบที่ 2 การสนทนากลุ่มเกี่ยวกับผลการจัดลำดับระดับพิจารณาจากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ.2562 ในมาตรา 14, 19, 23, 24, 25 และ 27 แล้วสมควรที่จะต้องมีกฎหมายลำดับรองเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย หรือผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งระดับนโยบาย ระดับพื้นที่ และระดับ สถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อาจารย์สังกัดสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย หัวหน้าบ้านพักเด็กและครอบครัว ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ นายกสมาคมการศึกษาเอกชน ผู้อำนวยการกองการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และอดีต ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รวมเป็นจำนวน 11 คน ซึ่งเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กรอบงานที่ศึกษา ใน 3 ประเด็นคือ 1) จากคำตอบที่ได้รับจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเด็กปฐมวัย ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูพี่เลี้ยงและพี่เลี้ยงเด็กทั้งภาครัฐและเอกชน ท่านมีความเห็นกับการตอบที่ได้รับ หรือไม่ เพราะเหตุใด 2) ท่านมีแนวคิดที่จะให้เกิดการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นรูปแบบของการบูรณาการด้วยวิธีใด จำเป็นต้องมีกฎหมายกำหนดหรือไม่ 3) จากระดับคำตอบที่ได้รับจากแบบสอบถาม ท่านเห็นว่าประเด็นใดเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ควรจะต้องเสนอกฎหมายลำดับรอง เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเด็กปฐมวัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 4) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. ขอบเขตระยะเวลาในการวิจัย ระยะเวลา 3 เดือน ระหว่างเดือน 28 ธันวาคม พ.ศ. 2565 ถึง 28 มีนาคม พ.ศ. 2566

ผลการวิจัย

การจัดทำข้อเสนอรองรับการจัดทำกฎหมายลำดับรองและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย ได้ผลการจัดลำดับระดับพิจารณาจากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 ในมาตรา 14, 19, 23, 24, 25 และ 27 แล้ว สมควรที่จะต้องมีกฎหมายลำดับรองเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย หรือผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งระดับนโยบาย ระดับพื้นที่ และระดับสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ผลจากการวิเคราะห์เอกสาร

แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม ผู้ศึกษาได้สรุปผลจากการดำเนินการเพื่อออกกฎหมายลำดับรองและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา เด็กปฐมวัยไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับที่ 1 กฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยและการจัดการศึกษาของเด็กปฐมวัยตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษาให้เชื่อมโยงกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย

ลำดับที่ 2 กฎหมายเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยของหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่หรือดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ลำดับที่ 3 กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนา เด็กปฐมวัย

ลำดับที่ 4 กฎหมายเกี่ยวกับการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเพื่อดำเนินการตามแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย

ลำดับที่ 5 กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่การจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย

ลำดับที่ 6 กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะและตัวชี้วัดการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ลำดับที่ 7 กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิภาพของเด็กปฐมวัย

ลำดับที่ 8 กฎหมายเกี่ยวกับการจัดทำแผนดำเนินงานประจำปีแบบบูรณาการของหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ลำดับที่ 9 กฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมผู้ดูแลเด็กปฐมวัยและการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ

ลำดับที่ 10 กฎหมายเกี่ยวกับการคัดกรองเพื่อค้นหาเด็กปฐมวัยที่พิการหรือมีความบกพร่อง

ลำดับที่ 11 กฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ลำดับที่ 12 กฎหมายเกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลเด็กปฐมวัย

ลำดับที่ 13 กฎหมายเกี่ยวกับการติดตามและส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของเด็กปฐมวัย

ลำดับที่ 14 กฎหมายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การรับเด็กปฐมวัยเข้าศึกษาในระดับอนุบาล และระดับประถมศึกษาเพื่อมิให้มีผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็กปฐมวัย

ลำดับที่ 15 กฎหมายเกี่ยวกับการให้บริการเพื่อพัฒนาหญิงตั้งครรภ์และเด็กปฐมวัย

ลำดับที่ 16 กฎหมายเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลเพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือเด็กปฐมวัย

ลำดับที่ 17 กฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้ศึกษาขออภิปรายผล การจัดทำข้อเสนอรองรับการจัดทำกฎหมายลำดับรองและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทยจากประเด็นผลการศึกษาที่น่าสนใจดังนี้

1. เพื่อศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาทั้งที่เป็นเด็กปกติ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ เด็กที่ขาดโอกาส และเด็กที่มีปัญหาอาจมาจากสุขภาพหรือปัญหาครอบครัว พบว่า มีกฎหมายและส่วนราชการ ภาคเอกชน จำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นอย่างมาก ดังที่มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ

การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, หน้า 5)

จากความสำคัญของการจัดการศึกษาสำหรับเด็กดังกล่าวมา ได้รับการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในมาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่งเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย

รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและการตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย

การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวรรคสอง หรือให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตน (ราชกิจจานุเบกษา, 2560, หน้า 14)

จะเห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีการบัญญัติเรื่องการพัฒนาเด็ก โดยบัญญัติให้การการศึกษาก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ โดยให้เป็นภารกิจของทุกภาคส่วนที่ต้องร่วมมือกันเพื่อการพัฒนาคุณภาพของเด็กไทยผ่านระบบการจัดการศึกษา เมื่อพิจารณาจากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ในด้านโอกาสทางการศึกษา สรุปว่า 1) ประชากรกลุ่มอายุวัยเรียน มีโอกาสเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนปลาย) เพิ่มสูงขึ้นซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากนโยบายโครงการเรียนฟรีlb[shkปีของรัฐบาล ตามสิทธิที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพื่อเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง 2) กลุ่มผู้เรียนที่เป็นผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความต้องการจำเป็นพิเศษ จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐานปีการศึกษา 2552 - 2558 พบว่า จำนวนผู้เรียนดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกระดับการศึกษา โดยเฉพาะปี 2558 มีจำนวนเด็กด้อยโอกาสประเภทเด็กยากจนและผู้มีความต้องการจำเป็นพิเศษด้านปัญหาการเรียนรู้และปกป้องทางสติปัญญา ได้รับโอกาสเข้าเรียนมากที่สุด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 26 - 27) จัดทำ เจตนารมณ์และประเด็นสำคัญของพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อยกระดับความสำคัญของการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้อยู่ในลำดับต้นของวาระแห่งชาติ และเพื่อให้เด็กปฐมวัยทุกคนในประเทศได้รับการดูแล พัฒนา และจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามหลักวิชาการที่กล่าวในช่วงปฐมวัยตั้งแต่ปฏิสนธิ - 8 ปี เป็นช่วงที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นวัยที่สมองพัฒนาสูงสุดและการเรียนรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วที่สุด อีกทั้งการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยรอบด้านอย่างเหมาะสมจะเป็นรากฐานของทุนมนุษย์ที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตของเด็กไปตลอดชีวิต การพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเป็นธรรมในสังคม อีกทั้งจะทำให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยมีความต่อเนื่องทั่วถึง และเท่าเทียม โดยให้มีระบบการพัฒนาเด็กปฐมวัยที่สร้างการมีส่วนร่วมบูรณาการทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ระดับชาติ ภูมิภาค ท้องถิ่น ชุมชน จนถึงครอบครัวให้มีกระบวนการพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีความหลากหลาย แต่เป็นเอกภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ว่าเด็กปฐมวัยทุกคนตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาจนถึงอายุ 8 ปี บริบูรณ์หรือก่อนเข้าศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 1 เข้าถึงการคัดกรอง การดูแลและการจัดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยอาจมีการเก็บค่าใช้จ่ายในอัตราที่เหมาะสมกับเศรษฐกิจ านะ หรือไม่เก็บค่าใช้จ่ายแล้วแต่กรณีทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, หน้า 18-21)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565, หน้า ช-ช) จัดทำแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564 - 2570 กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดทำและปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวกับเด็กปฐมวัยและการดำเนินการตามกฎหมาย โดยกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้ 1) ให้มีกฎหมาย กฎระเบียบ เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับประโยชน์ตามสิทธิขั้นพื้นฐานและได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด 2) ระบบและกลไกในการบังคับใช้กฎหมายและมาตรการทางกฎหมายที่เอื้อให้หน่วยงานและองค์กรเพื่อส่งเสริมและพัฒนาเด็กปฐมวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ตามข้อกำหนด

มาตรการ 1. รวบรวม จัดทำ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อน และให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 และมาตรฐานสากล 2. ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดทำและปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบเพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับประโยชน์ตามสิทธิของเด็กปฐมวัยทางด้านสุขภาวะ และการศึกษา 3. ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย เอื้อต่อการเลี้ยงดูบุตรอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการขยายสิทธิการลา การส่งเสริมให้มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นการทำงานจากที่บ้าน (work from home) 4. จัดทำระบบและกลไกในการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็กปฐมวัยตามกฎหมาย 5. ผลักดันให้มีหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการรับเรื่องราวร้องเรียน ไกล่เกลี่ย และดำเนินการทางคดีเพื่อพิทักษ์สิทธิ์ของเด็กปฐมวัย 6. ผลักดันให้มีคณะกรรมการไกล่เกลี่ย ประกอบด้วย 3 ฝ่าย ได้แก่คู่กรณี กรรมการ และคนกลาง 7. จัดทำแผนการผลิตพัฒนาและกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อรองรับการดำเนินงานทางด้านกฎหมาย 8. สร้างความตระหนักรู้ให้แก่ประชาชนทั่วไปถึงหน้าที่ในการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็กปฐมวัยตามกฎหมาย สอดคล้องกับการที่คณะกรรมการสภาการศึกษาเห็นชอบแนวทางการดำเนินงานของ

คณะอนุกรรมการสภาการศึกษา โดยมีการตั้งคณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย : เพื่อดำเนินการจัดทำข้อเสนอแนวทางพัฒนากฎหมายการศึกษา ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายลำดับรองที่ออกตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความเห็นข้อกฎหมายที่มีการหารือ เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสภาการศึกษา รวมทั้งขับเคลื่อนการส่งเสริมความรู้ และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นรูปธรรม (สภาการศึกษา, 2566, ออนไลน์)

จากการศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทยครั้งนี้ เมื่อผู้ศึกษา วิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ในการจัดการศึกษาและการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทยที่ผ่านมา มีการศึกษาพบประเด็นที่มีความสัมพันธ์สอดคล้อง และเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องมีการดำเนินการในด้านการปรับปรุง แก้ไข หรือการออกระเบียบ กฎหมาย หรือคำสั่งที่จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่หน่วยงาน สถานศึกษา และสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยสามารถนำไปใช้ ที่มีผลการศึกษาวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

อรพรรณ บัวอิ่น (2560, หน้า 103-104) ได้ศึกษา การศึกษาปฐมวัยและพัฒนาการเด็กก่อนวัยเรียนในประเทศกำลังพัฒนา : หลักฐานเชิงประจักษ์จากประเทศไทย พบว่า การได้เรียนในชั้นปฐมวัยจะส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กก่อนวัยเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะพัฒนาการทางด้านสติปัญญา สติปัญญาจากการประมาณการ พบว่า การได้เรียนในชั้นปฐมวัยส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กก่อนวัยเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเด็กทั้งสองกลุ่ม และส่งผลบวกต่อเด็กกลุ่มอายุ 3-4 ปี ในอัตราส่วนเพิ่มที่มากกว่ากลุ่มเด็กเฉพาะอายุ 4 ปี ซึ่งอาจทำให้อาจจะเกิดจากเด็กอายุ 4 ปี ในช่วงอายุที่เพิ่มมากขึ้นเด็กสามารถทำสิ่งเหล่านี้ได้ด้วยตัวเอง หรือเกิดจากการเลี้ยงดูที่พ่อแม่หรือผู้ดูแลหลัก ให้ความเอาใจใส่ด้านการพัฒนาการของเด็ก มีการฝึกฝนผ่านการเลี้ยงดูเพื่อให้เด็กสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ รวมทั้งปัจจัยอื่นๆทั้งจากตัวเด็กและสิ่งแวดล้อมในการเลี้ยงดูของเด็กซึ่งอาจจะส่งผลทำให้การเรียนในชั้นปฐมวัยส่งผลต่อพัฒนาการเด็กอายุ 4 ปี ไม่สูงกว่าเด็กอายุ 3-4 ปี โดยเปรียบเทียบในด้านความพร้อมทางด้านสติปัญญา นอกจากนั้นปัจจัยทางด้านครอบครัวและการเลี้ยงดูของพ่อแม่เป็นปัจจัยสำคัญต่อพัฒนาการในด้านต่างๆ ด้วยเช่นกัน การศึกษานี้จึงเป็นงานหนึ่งที่สนับสนุนการที่รัฐควรพยายามขยายโอกาสการเข้าถึงการเรียน ในระดับชั้นปฐมวัยให้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะในถิ่นทุรกันดารที่อยู่ห่างไกล ซึ่งการเรียนในระดับปฐมวัยจะเป็นการพัฒนาทักษะให้แก่เด็กก่อนวัยเรียนทุกคนพร้อมยังมีส่วนช่วยในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดให้การเรียนในระดับปฐมวัยเป็นการเรียนภาคบังคับ ที่เด็กทุกคนจะต้องได้รับเพื่อเตรียมความพร้อมและปรับตัวเข้าสู่การเรียนระดับที่สูงขึ้น เพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาปฐมวัยอย่างเท่าเทียมกัน

ภาคิม จิรจตุรพรกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว ตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม สภาพปัจจุบันมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็กที่มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การบริหารงานอย่างเป็นระบบ มาตรการด้านความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม สำหรับสภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็กนั้น ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แต่ก็ยังพบปัญหาที่ต้องดำเนินการแก้ไข เช่น การจัดโครงสร้างการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่

เป็นระบบและชัดเจน ครูผู้ดูแลเด็กยังไม่มีความเข้าใจที่ดีพอ ด้านการจัดทำแผนพัฒนา และการจัดทำหลักสูตร สถานที่จัดกิจกรรมไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสมสำหรับเด็ก ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็ก สภาพปัจจุบันมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย และการจัดกระบวนการพัฒนาด้านร่างกาย สำหรับสภาพปัญหาในภาพรวมพบว่า มีปัญหาน้อยที่สุด แต่จากการศึกษายังพบปัญหาในบางส่วน เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่ไม่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ด้านคุณภาพเด็กสภาพปัจจุบัน พบว่า ทุกด้านมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นผลมาจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ ส่วนสภาพปัญหาด้านคุณภาพเด็กในภาพรวมอยู่ในระดับไม่มีปัญหา แต่ยังพบปัญหาในบางส่วน เช่น เด็กขาดการรู้จักระวังอุบัติภัยต่อตนเองและผู้อื่น เด็กขาดการรู้จักอดทน และรอคอย

2. เพื่อจัดทำข้อเสนอรองรับการจัดทำกฎหมายลำดับรอง และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย จากการดำเนินการศึกษาตามโครงการศึกษาและจัดทำข้อเสนอกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย ที่ได้ดำเนินการในขั้นตอนของการสนทนากลุ่มและจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม และได้จากข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญโดยผู้ศึกษาจัดกลุ่มของข้อเสนอการจัดทำกฎหมายลำดับรอง แบ่งออกเป็น 7 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กฎหมายลำดับรองด้านหลักเกณฑ์ บทบาท หน้าที่ เพื่อการพัฒนา เด็กปฐมวัย

ควรมีการดำเนินการเพื่อให้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยและการจัดการศึกษาของเด็กปฐมวัยตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงประถมศึกษาให้เชื่อมโยงกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่การจัดการศึกษาให้แก่ เด็กปฐมวัย กฎหมายเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยของหน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชนที่มีหน้าที่หรือดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย กฎหมายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การรับเด็กปฐมวัย เข้าศึกษาในระดับอนุบาลและระดับประถมศึกษาเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็ก และกฎหมายเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเด็กปฐมวัยเป็นรายบุคคล

2.2 การป้องกัน ดูแล เด็กปฐมวัย

ควรมีการดำเนินการเพื่อให้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิภาพของเด็กปฐมวัย กฎหมายเกี่ยวกับการให้บริการเพื่อพัฒนาหญิงตั้งครรภ์และเด็กปฐมวัย กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิภาพของเด็กปฐมวัย กฎหมายเกี่ยวกับการคัดกรองเพื่อค้นหาเด็กปฐมวัยที่พิการหรือมีความบกพร่อง กฎหมายเกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลเด็กปฐมวัย กฎหมายเกี่ยวกับการติดตามและการส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของเด็กปฐมวัย กฎหมายเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลเพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือเด็กปฐมวัย

2.3 หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนเด็กปฐมวัย

ควรมีการดำเนินการเพื่อให้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่การจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดวิธีการจัดการเรียนการสอนสำหรับ เด็กปฐมวัย กฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้พื้นฐานสำหรับผู้ดูแลเด็กปฐมวัย และกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดตารางการจัดการเรียนการสอน/ตารางกิจกรรมของเด็กปฐมวัย

2.4 มาตรฐานของสถานศึกษาเด็กปฐมวัย

ควรมีการดำเนินการเพื่อให้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะและตัวชี้วัดการพัฒนาเด็กปฐมวัย กฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาเด็กปฐมวัย และกฎหมายเกี่ยวกับ แนวทางการประเมินคุณภาพสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.5 มาตรฐานครู ผู้ดูแลเด็กปฐมวัย

ควรมีการดำเนินการเพื่อให้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมผู้ดูแลเด็กปฐมวัยและการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ

2.6 การบริหารจัดการแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย

ควรมีการดำเนินการเพื่อให้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับการจัดทำแผนดำเนินงานประจำปีแบบบูรณาการของหน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.7 การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ควรมีการดำเนินการเพื่อให้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3. ข้อเสนอเพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำกฎหมายฉบับรอง

มีผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานตามบทบาทหน้าที่ของการพัฒนาเด็กปฐมวัยที่อ้างอิงและกล่าวถึงดังนี้

3.1 กระทรวงศึกษาธิการ

มีบทบาทในการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทกำหนดนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษาสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาส่งเสริมและประสานงานรวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่น ตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อให้สถานศึกษาและครู มีแนวปฏิบัติพื้นฐานนำไปใช้วางแนวทางในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยอย่างเหมาะสม และสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษาการพัฒนาคุณภาพเด็กในช่วงปฐมวัย โดยให้ยึดหลักการสำคัญ คือ การพัฒนาเด็กแบบองค์รวม (Holistic Development) ให้เด็กมีพัฒนา 4 ด้าน ประกอบด้วย ร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา อย่างสมวัย รวมทั้งพัฒนาด้านตัวตน (Self-Development) พัฒนาทักษะสมอง (Executive Function: EF) ให้มากขึ้นเพื่อให้เด็กรู้สึกมีคุณค่า มีความเชื่อมั่น และภูมิใจในตนเอง และเป็นเด็กที่คิดเป็น มีเหตุมีผล และรู้จักกำกับตนเอง ต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรปฐมวัย พุทธศักราช 2560 และต้องมีการเพิ่มเติมเนื้อสาระที่เกี่ยวกับเด็กปฐมวัย ที่ยังไม่เข้าสู่ระบบการศึกษาระดับอนุบาล ได้แก่ เด็กที่อยู่ในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ต้องจัดการศึกษาแบบบูรณาการเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เป็นการบูรณาการเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3.2 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเลขานุการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานเลขานุการของคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ต้องดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำนโยบายระดับชาติด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยและแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย วิเคราะห์และเสนอมาตรการเพื่อผลักดันและสนับสนุนการนำนโยบายระดับชาติ ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยและแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย ไปสู่การปฏิบัติ

ตลอดจนพิจารณาเสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ของการดำเนินการต่อคณะกรรมการ จัดทำและพัฒนากลไกและระบบการประสานงานด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยเพื่อสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ตลอดจนร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายในระดับจังหวัดและระดับอำเภอเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้คำแนะนำแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการตามภารกิจที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย เสนอแนะแนวทางการจัดสรรและแสวงหาทรัพยากรเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อคณะกรรมการ จัดให้มีการศึกษาวิจัยและการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย สำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลเด็กปฐมวัยเพื่อจัดทำฐานข้อมูล รวมทั้งติดตามสถานการณ์เกี่ยวกับเด็กปฐมวัย และเผยแพร่ข้อมูลและสถิติเกี่ยวกับเด็กปฐมวัย จัดให้มีการประเมินผลและการปฏิบัติงานตามนโยบายระดับชาติ ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยและแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และปฏิบัติการอื่นตามที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

3.3 สถาบันการผลิตครู

สถาบันผลิตครูควรจะทำหน้าที่ในการพัฒนาพี่เลี้ยงเด็กปฐมวัย ให้กับทุกภาคส่วนที่มีสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรมีการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัยเพื่อรองรับแนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่วิจัยและพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่สนองความต้องการของการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยจัดเป็นหลักสูตรในระบบคลังหน่วยกิต เพื่อส่งเสริมให้พี่เลี้ยงเด็กปฐมวัยสามารถพัฒนาตนเองและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและการศึกษาต่อ เพราะเป็นเส้นทางที่มีความก้าวหน้าที่ชัดเจน เป็นการสร้างบุคลากรที่ทำหน้าที่พัฒนาเด็กปฐมวัย และเป็นการพัฒนาบุคลากรไปด้วย และหากดำเนินการได้ควรมีการทำความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้ เพื่อวางแผนร่วมกันในการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการ

3.4 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาจึงควรพิจารณาเพื่อให้ครูพี่เลี้ยงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือของภาคเอกชน ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ต้องรับผิดชอบในการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพราะแม้ว่าจะไม่มีโอกาสเข้ารับการศึกษา แต่ทุกคนยังต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาเด็ก ดังนั้น หากเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษาย่อมเป็นการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อทำหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ มีองค์ความรู้ที่เป็นไปตามหลักวิชาการของการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นช่วงการเจริญเติบโตที่มีความสำคัญมาก การพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในศาสตร์ของการพัฒนาเด็กปฐมวัย จึงเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับครูพี่เลี้ยงเด็ก หากทุกคนมีความมั่นคงย่อมพร้อมที่จะพัฒนางานในหน้าที่ ซึ่งจะเป็นผลดีในการสร้างคุณภาพของเด็กปฐมวัยที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของประเทศ เพราะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ที่คุรุสภาจะมีส่วนอย่างสำคัญในการมีส่วนร่วมพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย

3.5 กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขควรมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยเฉพาะแนวทางในการจัดการพัฒนาเพื่อให้เด็กได้มีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย กระทรวงสาธารณสุข ควรใช้อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันควบคุมและรักษาโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชนและราชการอื่น ตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุขหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข บทบาทของกระทรวงสาธารณสุข จึงต้องมีส่วนในการเติมเต็มหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยเพื่อให้เด็กปฐมวัยเป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ทั้งทางกาย จิตใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน มีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย โดยเริ่มต้นตั้งแต่ช่วงปฐมวัย

3.6 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงต้องมีส่วนอย่างสำคัญในการทำหน้าที่พัฒนาเด็กปฐมวัย โดยจัดตั้งและดำเนินการให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพ เป็นที่ไว้วางใจของพ่อแม่ผู้ปกครอง มีความเชื่อมั่นที่จะส่งเด็กปฐมวัยในความดูแลมาอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างแก่ทุกฝ่าย นั่นคือ ผู้ปกครองประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลาในการรับส่งเด็ก เด็กได้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้นเพราะเดินทางใกล้ การสร้างคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีการจัดทำคู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยง โดยมีเนื้อหาเน้นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรในระดับปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาปฐมวัย

3.7 พ่อแม่ผู้ปกครอง

พ่อแม่ผู้ปกครองคือบุคคลที่เด็กอยู่ด้วยมากที่สุด สมควรอย่างยิ่งที่ต้องมีบทบาทในการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยมีกฎหมายหลายฉบับได้กำหนดไว้ มีทั้งที่เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบดังที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 11 บิดามารดาหรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลอื่นซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการศึกษา ภาคบังคับตามมาตรา 17 และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องตลอดจนให้ได้รับการศึกษานอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับตามความพร้อมของครอบครัว และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับพ.ศ. 2545 มาตรา 4 ผู้ปกครอง หมายความว่า บิดา มารดา หรือบิดา หรือมารดา ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจปกครอง หรือผู้ปกครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และหมายความถึงบุคคล ที่เด็กอยู่ด้วยเป็นประจำหรือที่เด็กอยู่รับใช้การงาน มาตรา 6 ให้ผู้ปกครองส่งเด็กเข้าเรียนในสถานศึกษา เมื่อผู้ปกครองขอให้สถานศึกษามีอำนาจผ่อนผันให้เด็กเข้าเรียนก่อนหรือหลังอายุตามเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด มาตรา 13 ผู้ปกครองที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 6 ต้องระวังโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท มาตรา 14 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 9 ต้องระวังโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท นอกจากการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพ่อแม่ผู้ปกครอง ในด้านของความรับผิดชอบ ยุคปัจจุบันรัฐควรมีการพัฒนาพ่อแม่ผู้ปกครองให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเพื่อจะได้ทำหน้าที่ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ควบคู่ไปกับการที่เด็กได้รับการพัฒนาจากสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

3.8 ภาคเอกชน

การมีส่วนร่วมของภาคเอกชน จึงสมควรอย่างยิ่งที่ควรมีการออกกฎหมายระดับรองเพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนได้มีสิทธิในการพัฒนาเด็กปฐมวัย และหากสามารถดำเนินการตามกรอบแนวทางที่

เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาเด็กปฐมวัย สมควรได้รับการและสนับสนุนจากภาครัฐ เพราะนับได้ว่าเป็นการช่วยเหลือภาครัฐในการพัฒนาเด็กปฐมวัย และอาจกล่าวได้ว่าภาคเอกชนเป็นองค์กรที่สามารถเข้าถึงเด็กปฐมวัยได้ใกล้ชิดและรู้จักเด็กมากที่สุด บุคลากรของภาคเอกชน ที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาเด็กมักจะมาด้วยจิตใจที่ต้องการทำเพื่อเด็กอย่างแท้จริง เป็นการปฏิบัติงานด้วยกำลังแรงกายและแรงใจอย่างแท้จริง ภาคเอกชนจึงสมควรที่จะได้รับโอกาสในการพัฒนาเด็กปฐมวัยตั้งแต่ต้นทาง โดยเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมถึงการให้สิทธิกับภาคเอกชน โดยเฉพาะภาคเอกชนที่เป็นองค์กรการกุศล ไม่หวังผลกำไร จากกิจกรรมการมีส่วนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

ผลจากการศึกษา ตามโครงการศึกษาและจัดทำข้อเสนอทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทยเพื่อให้ทุกภาคส่วนพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1.1 ควรศึกษาเพื่อปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้เกิดการบูรณาการในการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทยระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน

1.2 ควรศึกษาเพื่อการจัดทำคู่มือการพัฒนาพี่เลี้ยงเด็กปฐมวัยที่ไม่มีความรู้ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย

1.3 ควรศึกษาเพื่อปรับปรุงกฎหมาย ด้านงบประมาณเพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถใช้งบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

1.4 ควรศึกษาแนวทางการการพัฒนาครูพี่เลี้ยงเด็กปฐมวัย ให้ได้รับวุฒิตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ โดยอาศัยความร่วมมือจากคุรุสภาและสถาบันการผลิตครู

เอกสารอ้างอิง

กรองทอง บุญประคอง. (2561). **คุ้มครองเด็กปฐมวัย เป็นรากฐานการสร้างพลเมืองคุณภาพ.** *โดย กรองทอง บุญประคอง.* มติชนออนไลน์, วันที่ 20 เมษายน 2561. จาก. https://www.matichon.co.th/columnists/ news_922540 เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2566.

คณะอนุกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ กลุ่มกระทรวง คณะที่ 2 .(2562). **รายงานการพัฒนาเด็กปฐมวัย.** กรุงเทพมหานคร : เอกสารสำนักงาน.

ราชกิจจานุเบกษา. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.** เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. วันที่ 6 เมษายน 2560.

ราชกิจจานุเบกษา. (2560). **พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560.** เล่ม 134 ตอนที่ 63 ก. วันที่ 13 มิถุนายน 2560.

ราชกิจจานุเบกษา. (2561) **พระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ. 2561.** เล่ม 135 ก ตอนที่ 33 ก. วันที่ 13 พฤษภาคม 2561.

ราชกิจจานุเบกษา. (2561). **ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580).** เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. วันที่ 13 ตุลาคม 2561.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ.** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟิก.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : อีเลฟเว่น สตาร์ อินเตอร์เทรด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **แผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564 - 2570.** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิก.

อรพรรณ บัวอิ่น. (2560). การศึกษาปฐมวัยและพัฒนาการเด็กก่อนวัยเรียนในประเทศกำลังพัฒนา : หลักฐานเชิงประจักษ์จากประเทศไทย. *วารสารพัฒนาการเศรษฐกิจปริทัศน์. 11*(1): 75-107.