

ปีที่ 12
ฉบับที่ 2



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ACADEMIC JOURNAL OF RAJAPRUK UNIVERSITY

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ประจำเดือน ตุลาคม 2564 - มีนาคม 2565
ISSN: 1906-5167

วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ACADEMIC JOURNAL OF RAJAPRUK
UNIVERSITY



ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน ตุลาคม 2564- มีนาคม 2565

ISSN: 1906-5167

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ISSN: 1906-5167

ACADEMIC JOURNAL OF RAJAPRUK UNIVERSITY Vol.12 No.2 October 2021–March 2022

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน ตุลาคม 2564 – มีนาคม 2565



เจ้าของ

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

สำนักงาน

เลขที่ 9 หมู่ 1 ถนนนครอินทร์
ตำบลบางขุน อำเภอบางกรวย
จังหวัดนนทบุรี 11130

www.rpu.ac.th

โทรศัพท์ 0-2432-6101

โทรสาร 0-243-6107

บรรณาธิการ

รศ.ดร.ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์

พิสูจน์อักษร

แสงระวี วนิษาชีวะ

กองจัดการ

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ออกแบบปก

รศ.ดร.ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์

พิมพ์ที่

โรงพิมพ์เจริญดีมั่นคงการพิมพ์

55/4 ถนนเลียบบคลองภาษีเจริญ ซ.10

แขวงหนองแขม เขตหนองแขม

กรุงเทพฯ 10160 โทรศัพท์ 02 489 1431

โทรสาร 02-489 1430

E-mail:rtp_234@hotmail.com

คณะที่ปรึกษา

ดร.วิภาพรรณ ชูทรัพย์ ดร.อนาวุฒิ ชูทรัพย์ ศ.ดร.ไชยยศ เหมาะะรัชตะ
ดร.สันธยา ชูทรัพย์ ผศ.ดร.อรุณี ส้าเกาทอง อ.อรุณี ม่วงน้อยเจริญ
อ.นันทพร ชูทรัพย์

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความประจำฉบับ

รศ.ดร.มัทนา ว่างนอมศักดิ์ ผศ.ดร.สายสุดา เตียเจริญ ผศ.ดร.พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ
รศ.ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง ผศ.ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง
ดร.สมชัย พุทธา ดร.สมบัติ เดชบำรุง ผศ.ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน
รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ ผศ.ดร.ฉัตยาภรณ์ เสมอใจ รศ.ดร.โกสุม สายใจ
รศ.ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณา รศ.ดร.ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ ดร.สมนึก ทองเอี่ยม
ผศ.ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ ดร.ศักดา สถาพรวงษา ดร.สุกัญญา สุदारารัตน์

คณะบรรณาธิการ

ศ.ดร.คณิต เขียววิชัย	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร
รศ.ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว	ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผศ.ดร.โยธิน ศรีโสภะ	มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์	คณะบดีคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.โกวิทย์ กังสนันท์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.โกสุม สายใจ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและสถาบัน

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีที่ 12 ฉบับที่ 2

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว | ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ | วิทยาลัยนานาชาติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์โกสุมพิสัย |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉรินัง | วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัย
ราชภัฏวชิรเวศน์โกสุมพิสัย |
| 6. อาจารย์ ดร.สมชัย พุทธา | มหาวิทยาลัยเกริก |
| 7. อาจารย์ ดร.สมบัติ เดชบำรุง | มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ | มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ | มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ |
| 12. รองศาสตราจารย์ ดร.ชลภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ | มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ |
| 13. รองศาสตราจารย์ ดร.โกสุม สายใจ | มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตยาภรณ์ เสมอใจ | มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ | มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ |
| 16. อาจารย์ ดร.สุกัญญา สุदारรัตน์ | มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ |
| 17. อาจารย์ ดร.ศักดา สถาพรวงษา | มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ |
| 18. อาจารย์ ดร.สมนึก ทองเอี่ยม | มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ |

Editorial

บรรณาธิการแถลง

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ฉบับนี้เป็นฉบับปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (ตุลาคม 2564 – มีนาคม 2565) จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านศึกษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสาขาสหวิทยาการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาจากสถาบันต่าง ๆ รวมทั้งนักวิชาการอิสระได้นำเสนอผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่มีความหลากหลาย ซึ่งเนื้อหาสาระในฉบับยังคงมีความน่าสนใจ ประกอบด้วยบทความวิชาการ และบทความวิจัยที่ทันสมัย และอยู่ในกระแสความสนใจ 11 เรื่อง ซึ่งทุกเรื่องได้ผ่านกระบวนการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิคัดเลือกให้ตีพิมพ์เผยแพร่

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้นำเสนอผลงานทุกท่านที่ให้ความไว้วางใจส่งบทความมาตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่สละเวลาในการพิจารณาต้นฉบับ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านและสร้างประโยชน์ต่อวงการวิชาชีพด้านการบริหารการศึกษาต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.ชลากรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์
บรรณาธิการประจำฉบับ

สารบัญ
CONTENTS

- ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ฉัญญา ละมุลครบุรี และธีระพงศ์ บุศรากุล
- ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด 12
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
สุพรรณณี ช่อนกลิ่น และสุรัชย์ เทียนขาว
- การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 24
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
ชญญาภัค เขียวสวัสดิ์ และธีระพงศ์ บุศรากุล
- การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนของกลุ่มโรงเรียนพัฒนาท่าจีน ในสังกัด 32
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
รุ่งอรุณ สอสิริกุล และพิมพ์ใจ เมษฐ์สุขใส
- การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพืชมานปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 41
ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
ทัศนีย์ ใจบุญ และพิมพ์ใจ เมษฐ์สุขใส
- คุณธรรมจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรี 49
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
ภักดิ์สร มุลบรรจง และธีระพงศ์ บุศรากุล
- วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 58
อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
ศรีัญญา ปานสมบุญ และพิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์
- ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 67
ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1
กัญญ์นิษฐา พูนคุณาศิริ และธีระพงศ์ บุศรากุล

สารบัญ(ต่อ)

CONTENTS

- จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 76
ปิยวรรณ พยุงแสนกุล และธีระพงศ์ บุศรากุล
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร 84
นาทลดา ทองดีบ และพิมพ์ใจ เมษรุ้สุขใส
- การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนตะวันออกพัฒนา 93
อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร
บรรจบ ทองดีบ และพิมพ์ใจ เมษรุ้สุขใส



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ดสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

Innovative Leadership of School Administrators in Pakkret District Cluster under
Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

ธัญญา ละมุลครบุรี¹

ธีระพงศ์ บุศรากุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีเสรีภาพ การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน การคิดสร้างสรรค์ และการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากร

2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



Abstract

The Purposes of this research were to study 1) Innovative Leadership of School Administrators in Pakkret District Cluster under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 and 2) encourage personnel of school administrators as perceived by teachers classified by gender, age and educational degree.

The findings revealed that

1) Innovative Leadership of School Administrators in Pakkret District Cluster under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 were high level in total and at sub-dimensions ranking from high to low as follows; freedom Teamwork and collaboration creativity Determining direction and strategy and Support and encouragement.

2) Comparison of innovative leadership of school administrators as perceived by teacher classified by gender, age, and educational degree were not different.

Keyword: Innovative Leadership, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาสถานศึกษาในปัจจุบันก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม มาเป็นตัวช่วยในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 และการศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นยุคเทคโนโลยีเน้นการสร้างให้คนไทยสามารถคิดเองได้ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีบทบาทสำคัญที่ทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความพร้อมในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี อาศัยทักษะการคิด ที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ หรือที่เรียกว่าทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking Skills) ซึ่งเป็นทักษะความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร รวมทั้งการที่ผู้บริหารใช้นวัตกรรมในการนำองค์กรอย่างสร้างสรรค์ (Innovative Leader) ผู้บริหารจะต้องมีมุมมองที่หลากหลาย รู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มุ่งเน้นพัฒนานวัตกรรมให้เป็นที่ยอมรับและสามารถบูรณาการใช้ได้กับทุกงาน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ คือ คุณภาพผู้เรียน โดยใช้แนวคิด วิธีการ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ (Innovative Product) อย่างต่อเนื่องก็จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization)

องค์อร์ ประจันเขตต์ (2557) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่ หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบวิธีการทำงาน และการจัด การเรียนการสอน ทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้น ผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญ ของการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตาม การสร้างองค์กร ทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้นั้น องค์กรจะต้องมีผู้บริหาร ซึ่งเป็นทางเลือกกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรม โดยให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ ที่สำคัญจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีการสร้างแรงจูงใจให้มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้างนวัตกรรม จนสามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาได้สำเร็จ จนกลายเป็นผู้ที่มีนิสัยนวัตกรรมได้ในที่สุด ดังนั้น หากองค์กรทางการศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และครู บุคลากรทางการศึกษามีนิสัยนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้กลายเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขัน และสร้างคุณค่าแก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การพัฒนาการศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้นำองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถคาดการณ์ใน

อนาคตได้ว่าภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด บุคลากรภายใต้การบังคับบัญชาและผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ผู้บริหารทางการศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่ ซึ่งจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อมีการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ เกิดพลังในการพัฒนางานเพื่อ การสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้บริหารงานด้านการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อ การศึกษาในยุคปัจจุบัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ได้มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการ พัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งได้ดำเนินงานตามกลยุทธ์ จุดเน้น และเป็นไปตามโครงการของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และ บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะหลักที่สำคัญ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายยกระดับคุณภาพครูผู้สอนในโรงเรียนโดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีกลยุทธ์ในการพัฒนาคือการดำเนินงานการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม รวมทั้งส่งเสริมการจัดการศึกษาอย่างหลากหลายให้ผู้เรียนเป็นสำคัญและศึกษาประสิทธิภาพ นวัตกรรมการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2, 2561: 48) ซึ่งการใช้ นวัตกรรมนี้เป็นเพียงการเริ่มต้นเพื่อส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมด้านอื่น ยังไม่มีการทำอย่างเป็น ระบบในทุกระดับชั้นและทุกวิชา จากข้อมูลเบื้องต้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมเพื่อช่วยส่งเสริม สนับสนุน การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของ สภาพปัญหาดังกล่าวจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอ ปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่าย อำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ตามความเห็นของ ครูจำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนในศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2560 รวมจำนวน 489 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2, 2561: 48)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูของโรงเรียนศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 215 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (นวลอนงค์ บุญฤทธิ์พงศ์, 2552: 136) แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดที่จะศึกษากับครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 215 คน
2. นำแบบสอบถามที่เก็บมาพิจารณาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์
3. นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้เพื่อบรรยายสรุปคุณลักษณะ สถานภาพของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. ใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษาได้สถิติทดสอบค่าที (t-test) และเมื่อจำแนกตามอายุ ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากร สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีเสรีภาพ รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ การคิดสร้างสรรค์ และการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากรภายในองค์กร ปรากฏผลดังนี้

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากสรุปผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเกิดจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้น นำเสนอนวัตกรรมเพื่อการบริหารงาน มีจินตนาการในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ให้อิสระทางความคิดและการตัดสินใจกับบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุน



การทำงานเป็นทีม สร้างความผูกพันกับทีมงาน มีการวางแผน กำหนดทิศทาง กำหนดเป้าหมายในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างชัดเจน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จากผลการวิจัย ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีเสรีภาพ รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ การคิดสร้างสรรค์ และ การกำหนดทิศทาง และกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากร

2.1 การคิดสร้างสรรค์ พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีจินตนาการในการสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (Mumford and Gustafson, 1988) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นการก่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ ส่วนนวัตกรรมเป็นการนำแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นไปสู่การปฏิบัติ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญที่เป็นหัวใจสำคัญของหน่วยงานหรือสถานศึกษาและเป็นผลกระทบที่มีพลังต่อการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่ง (Drazin, Glynn, and Kazanjian, 1999) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดนวัตกรรม (Van de Ven, 1986) ที่ระบุว่า “รากฐานของความคิดที่ปรากฏเป็นนวัตกรรม คือ ความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง” (Rabe, 2006) ได้กล่าวว่า การใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารของผู้บริหารการศึกษาจะเกิดขึ้นจากการพบประเด็นความท้าทายที่เกิดขึ้นในการบริหาร เช่น การพัฒนาผลลัพธ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู ฯลฯ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงภา



บริหารที่เกิดขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์ และมีการนำนวัตกรรมนั้นๆ ไปใช้เพื่อการพัฒนาและการปรับปรุง (จิราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.2 การมีเสรีภาพ พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารไม่ปิดกั้นแนวคิดหรือวิจารณ์การแสดงความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (Horth, 2014) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีช่วงเวลาของการมีเสรีภาพให้กับบุคลากรในการคิดและการตัดสินใจในงาน และวิธีการที่บุคลากรจะสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม โดยอาจกำหนดข้อจำกัดบางอย่าง เช่น กรอบเวลาในการทำงาน หรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน แต่สิ่งหนึ่งที่ควรให้เสรีภาพแก่บุคลากรในสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม

2.3 การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2552) บุคลากรภายในสถานศึกษายังต้องมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่ามุ่งเน้นส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมของบุคคลที่มีพื้นฐานหลากหลาย (Horth, 2014) การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน บุคคลที่อยู่ในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศองค์การให้บุคคลในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งจัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน (จิราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการทำงานเป็นและการมีส่วนร่วมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.4 การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดทิศทาง กำหนดเป้าหมายในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2552) การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ รวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้ว ต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์การที่สามารถกระตุ้น และก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิด



นวัตกรรมภายในสถานศึกษาได้ (Hunter and Cushenbery, 2011) การสร้างกลยุทธ์ และการแก้ปัญหาโดยใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปิด (Open Leadership behaviors) เช่น การกระตุ้นให้บุคลากรคิดค้นทดลองสิ่งใหม่ เป็นการสร้างความคิด กลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบ

2.5 การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกให้แก่ครูเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (Hunter and Cushenbery, 2011) การกระตุ้นให้บุคลากรคิดค้นทดลองสิ่งใหม่ ซึ่งมีความเสี่ยงสูง ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบปิด (Closed leadership behaviors) ที่มักจะใช้รางวัลเป็นการตอบแทนเมื่อมีผลงาน (Horth, 2014) การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรเชิงนวัตกรรมยังแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ความคิด การให้ผลตอบแทน และการตระหนักถึงความสำคัญของชิ้นงานที่แสดงออกถึงนวัตกรรม รวมทั้งมีกลไกในการให้กำลังใจและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสนับสนุนและแสดงความเชื่อมั่นต่อการทำงานและการสร้างสรรค์ผลงานของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม

3. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า

3.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันเห็นว่าผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยทางด้านเพศนั้นแม้จะมีผลต่อการแสดงออกของความคิดเห็นแต่ด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการปฏิบัติแสดงออกอย่างเสมอภาคกันไม่ว่าเพศชาย หรือเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อรวรรค์ จันทร์เกษม, 2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศ

3.2 จำแนกตามอายุ จากการวิเคราะห์ โดยรวมของของครูผู้สอนพบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อรวรรค์ จันทร์เกษม, 2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน

3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ของครูผู้สอนพบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการต่างกัน เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อรรวรงค์ จันทร์เกษม, 2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันทิศทางเดียวกัน อาจจะได้รับ การปฏิบัติหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในรูปแบบเดียวกัน

บรรณานุกรม

- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นวลอนงค์ บุญฤทธิ์พงค์. (2552). ระเบียบวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุดทองจำกัด.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2552). องค์การแห่งนวัตกรรม: ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. *นักบริหาร*. 30(2), 60-63.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2560). **ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2560**. นนทบุรี : ฝ่ายสารสนเทศ สพป.นบ. 2
- องค์อร ประจันเขตต์. (2557). องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหาร การศึกษา. *วารสารพยาบาลทหารบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก*, 15(1), 45-51.
- อรรวรงค์ จันทร์เกษม. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็น ของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Drazin, R., Glynn, M. A., & Kazanjian, R. (1999). Multilevel theorizing about creativity in Organizations: A sense making perspective. *The Academy of Management Review*, 24(2), 286-307.



- Horth, D. (2014). **Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results**, Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.
- Hunter, S. T., & Cushenbery, L. (2011). Leading for innovation: Direct and indirect influences. **Advances in Developing Human Resources**, 13, 248-265.
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1998). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. **Psychological Bulletin**, 103(1), 27-43.
- Rabe, C. B. (2006). **Innovation killer: How what we know limits, what we can imagine, and what smart companies are doing about it**. New York: AMACOM.
- Van de Ven, A. H., & Chu, Y. (1989). A psychometric assessment of the Minnesota Innovation Survey. In A. Van de Ven, H. Angle, & M.S. Poole (eds.), *Research on the Management Of Innovation: The Minnesota Studies*, New York: Harper & Row, 55-103.



ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

The Administrative Skills of School Administrators in Pakkret District Cluster under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

สุพรรณณี ช่อนกลิ่น¹

สุรัชย์ เทียนขาว²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดย จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า

1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ พิจารณารายทักษะ พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือทักษะความรู้ความคิด รองลงมา คือ ทักษะ มนุษย์ ทักษะเทคนิค และทักษะมโนภาพ ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการศึกษาและการ สอน

2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่าย อำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนโดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่าโดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ทักษะการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



Abstract

The purposes of this research were to study 1) The administrative skills of school administrators in Pakkret district cluster under Nonthaburi primary educational service area office 2 and 2) comparison of perceptions about the administrative skills of school administrators as perceived by teachers classified by educational degree, work experience and school size.

The findings revealed that

1) The administrative skills of school administrators in Pakkret district cluster under Nonthaburi primary educational service area office 2 were highest level in total and at sub-dimensions ranking from high to low as follows; cognitive skills, human skills, technical skills, conceptual skills and educational instructional skills.

2) Comparison about the administrative skills of school administrators as perceived by teachers classified by educational degree, work experience and school size were not different.

Keyword: Administrative Skills, School administrators,

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีบทบาทที่จะเป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดการองค์การแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างแต่อาจได้รับผลงานสูงได้หากผู้บริหารมีทักษะทางการบริหารเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนอาจมีและใช้ไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนที่จะแสวงหาให้ได้มาซึ่งความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำให้สามารถบริหารงานอย่างมืออาชีพ

ผู้บริหารควรมีทักษะในการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่สามารถจะครอบคลุมภารกิจและบทบาทได้ทั้งหมด ซึ่งจะต้องมีทักษะการบริหาร 3 ด้าน ที่ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz, 1955: 33-42) ประกอบด้วยทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) และ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) นอกจากนี้ เดรก และโรว์ (Drake & Roe, 1996) ได้เสนอแนะว่าทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษานั้นควรมี 5 ทักษะ โดยเพิ่มทักษะทั้งสามของแคทซ์เพิ่มอีก 2 ทักษะ ทักษะที่เพิ่มไป คือ ทักษะทางการศึกษาและการสอน และทักษะทางความรู้ความคิด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2560 6 กลยุทธ์ ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1: หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาคู่มือผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 3 : การทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพและพัฒนามาตรฐานการศึกษา กลยุทธ์ที่ 4 : เพิ่มโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคนและงานวิจัยให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศอย่างเต็มตามศักยภาพ กลยุทธ์ที่ 5 : ไอซีทีเพื่อการศึกษา และ กลยุทธ์ที่ 6 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การให้เข้มแข็งมีคุณภาพด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กลยุทธ์ที่มีผลการประเมิน คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ กลยุทธ์ที่ 1: หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ได้ระดับคุณภาพระดับ “ดีเยี่ยม” คะแนนเฉลี่ย 4.25 และกลยุทธ์ที่มีคะแนนเฉลี่ย ต่ำสุด คือ กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาคู่มือผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพได้ระดับคุณภาพระดับ “ปานกลาง” คะแนนเฉลี่ย 2.50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2, 2561: 48) จะเห็นได้ว่าด้านการพัฒนาคู่มือผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษายังมีผลการ ประเมินในระดับปานกลาง



และมีค่าต่ำที่สุด จากผลการประเมินดังกล่าวทำให้เห็นว่าจะต้องมีการพัฒนา พัฒนาครู ผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา เพราะผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะมี คุณสมบัติในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้แล้ว ผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารยังต้องมี ทักษะการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และ เกิดประสิทธิผลที่ดีจะทำให้โรงเรียนมีผลการปฏิบัติงานที่ดีพัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง และชุมชนต้องอาศัยโดยต้องอาศัยความร่วมมือจากครูและบุคลากรในโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุม เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนอย่างเป็นระบบ (เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์, 2559: 104-105)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ซึ่งต้องใช้ทักษะการบริหารที่จำเป็น 5 ทักษะ คือ ทักษะความรู้ความคิด ทักษะเทคนิค ทักษะการศึกษาและการสอน ทักษะมนุษย และทักษะมโนภาพ เพื่อนำผลของการวิจัยในครั้งนี้มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 และการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาให้บรรลุและเหมาะสมในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 19 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2560 รวมจำนวน 489 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2, 2560: 46-48)



กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 215 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (นวลอนงค์ บุญฤทธิ์พงษ์, 2552: 136) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยแยกตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 1 ชุดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 5 ทักษะ คือ ทักษะความรู้ความคิด ทักษะเทคนิค ทักษะการศึกษาและการสอน ทักษะมนุษย และทักษะมโนภาพ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert

การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ก่อนใช้แบบสอบถาม ได้ทำการวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเทคนิค IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เลือกข้อคำถามที่มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปหาค่าความตรง (Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 30 คน

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 215 คน

2. นำแบบสอบถามที่เก็บมาพิจารณาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

3. นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับดังนี้



1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้เพื่อบรรยายสรุปคุณลักษณะของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสรุปและแปลความหมายเฉพาะกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายเท่านั้น โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ได้สถิติทดสอบ ค่าที (t-test) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากร สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายทักษะ พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะความรู้ความคิด รองลงมา คือ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ รองลงมา คือ ทักษะเทคนิค และทักษะมโนภาพ ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการศึกษาและการสอน ปรากฏผลดังนี้

3. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่าย อำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาปรากฏผล ดังนี้

3.1 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่าทักษะความรู้ความคิดและทักษะเทคนิคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทักษะการศึกษาและการสอน ทักษะมนุษยสัมพันธ์ และทักษะมโนภาพไม่แตกต่างกัน

3.2 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะพบว่าทักษะมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทักษะความรู้ความคิด ทักษะเทคนิค ทักษะการศึกษาและการสอน และทักษะมโนภาพไม่แตกต่างกัน

3.3 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีสถานภาพตามขนาดสถานศึกษาต่างกันเห็นว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายทักษะพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกทักษะ

อภิปรายผล

1. จากสรุปผลการวิจัย ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสามารถในการบริหารงาน โดยใช้ความรู้ ความคิด มีความชำนาญในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เต็มศักยภาพเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพใช้ทักษะความรู้ ความคิดในการบริหารงานและกำหนดทิศทางเพื่อมุ่งเป้าหมายของสถานศึกษาใช้ทักษะเทคนิคเพื่อพัฒนาวิธีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทักษะการศึกษาและการสอนในการทำงานกับผู้อื่น และแนะนำครูผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน ใช้ทักษะมนุษยในการทำงานกับผู้อื่นได้อย่างเฉลียวฉลาด และใช้ทักษะความรู้ความคิดในการวางแผนงานอย่างครอบคลุม และนอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ยังมีการดำเนินการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในระยะเวลา 1 ปี โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องได้รับการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นระยะเวลา 1 ปี 2 ครั้ง (ทุก 6 เดือน) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อเป็นการติดตามและพัฒนาการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา ทองยัง(2558: 64) ได้ศึกษาทักษะผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่าผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพใช้ความชำนาญ เชี่ยวชาญในการบริหารงาน

2. จากผลการวิจัย ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 รายทักษะ พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะความรู้ความคิดรื่องลงมา คือ ทักษะมนุษย์ ทักษะเทคนิค และทักษะมโนภาพ ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการศึกษาและการสอน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ทักษะความรู้ความคิด พบว่าระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัตดาว อันประณีต (2557: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ด้านทักษะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านทักษะการคิดนอกกรอบ และด้านทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ซึ่งจะเห็นว่าทักษะด้านความรู้ความคิดนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานของผู้บริหาร

2.2 ทักษะเทคนิค พบว่าระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ และระดับที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการมอบหมายงานทั้งการพูดและการเขียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Soner and Osman (2016: 58) ได้ศึกษา การแสดงความคิดของครูและความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร พบว่าผลเชิงปริมาณของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดแต่ผลเชิงคุณภาพไม่สนับสนุนผลเชิงปริมาณ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีปัญหาในทักษะการสื่อสารจากผลเชิงคุณภาพที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ

2.3 ทักษะการศึกษาและการสอน พบว่าระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอน และระดับที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญยวรีย์ เสวตวงศ์สกุล (2557: บทคัดย่อ) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือทักษะด้านการศึกษาและการสอน

2.4 ทักษะมนุษย์ พบว่าระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และระดับที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงาน สอดคล้อง อำนวย พลรักษา (2556:



บทคัดย่อ) ที่วิจัยพบว่า ทักษะที่มีสูงสุดคือทักษะด้านมนุษย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มีสับฮ์ สาเม้า (2558: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี และพิชญารัฐ สมานพันธ์ (2559: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนโพธิ์ภูไพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ที่พบว่าด้านที่มีทักษะมากที่สุดคือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

2.5 ทักษะมโนภาพ พบว่าระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลงบางส่วนของงานเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตและระดับที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้อง อภินันท์ จันทร์ศรีทอง (2559: บทคัดย่อ) ที่วิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ที่พบว่าทักษะที่มีค่าสูงสุดคือทักษะความคิดรวบยอด

3. จากผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาพบว่า

3.1 จำแนกตามระดับการศึกษา จากการคำนวณค่า t-test ในภาพรวมและรายทักษะพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่าทักษะความรู้ความคิดและทักษะเทคนิค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการศึกษาและการสอน ด้านมนุษย และ ด้านมโนภาพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากเพราะวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป คือการศึกษาเฉพาะสาขาวิชาการที่ครูผู้สอนได้ศึกษาในระดับอุดมศึกษา แต่ภายหลังปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแล้วครูผู้สอนเข้ารับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงาน ดังนั้นทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ คงสมมาตย์ (2559: 67-68) ทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารตามบทบาทผู้นำของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกสู่ประชาคมอาเซียน พบว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทักษะการบริหารงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกจากนี้ผลการเปรียบเทียบยังพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความรู้ความคิดและทักษะเทคนิค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในทักษะความรู้ความคิดและทักษะเทคนิค มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อทักษะการบริหารงานที่แตกต่างกัน รวมทั้งจากหลักสูตรการเรียนในระดับที่สูงขึ้นทำให้มีความรู้ในด้านการ



บริหารมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของมีสับฮ์ สาเม้า (2558: 142) ทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี

3.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน จากการคำนวณค่า t-test ในภาพรวมและรายทักษะ พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทักษะความรู้ความคิด ทักษะเทคนิค ทักษะการศึกษาและการสอน และทักษะมโนภาพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพราะการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันใช้รูปแบบการบริหารแบบ มีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกันโดยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องรับทราบหลักในการบริหารที่ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน ดังนั้นจึงทำให้ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัตดาว อันประนิตย์ (2557: 7) ทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน และนอกจากนี้ผลการเปรียบเทียบยังพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในทักษะมนุษยสัมพันธ์ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานย่อมส่งผลต่อความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่มีความชำนาญการมากกว่า ย่อมมีวิสัยทัศน์ และประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า รวมถึงความใกล้ชิดและโอกาสในการทำงานร่วมกับผู้บริหารมีมากกว่า จึงทำให้มีมุมมองหรือทัศนคติต่อผู้บริหารสถานศึกษาในทักษะมนุษยสัมพันธ์ต่างกัน

3.3 จำแนกตามสถานภาพขนาดสถานศึกษา จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยรวมของครูผู้สอนที่มีสถานภาพตามขนาดสถานศึกษาต่างกัน และเมื่อพิจารณารายทักษะ พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกทักษะ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนได้รับนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดเช่นเดียวกัน เพื่อเพิ่ม



ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน รวมทั้งสภาพแวดล้อมและโอกาสในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละขนาดมีความเท่าเทียมกัน ดังนั้นจึงทำให้ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยวีรย์ เศรษฐวงศ์สกุล (2557: บทคัดย่อ)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
2. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการมอบหมายงานทั้งการพูดและการเขียนฝึกการเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและให้ความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงาน
3. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารได้วิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเครือข่ายอำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง และอำเภอไทรน้อย ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
2. ควรศึกษาวิจัยกับโรงเรียนประถมศึกษาต่างสังกัด เช่น เอกชน เทศบาล อบต.
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

บรรณานุกรม

- จิราภรณ์ คงสมมาตย์, จุรีรัตน์ ไชยจันทร์ และ คมสัน ระย้าแดง. (2559). ทักษะการบริหารตาม บทบาทผู้นำของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกสู่ประชาคมอาเซียน. **สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก**, 5(1), 62-69.
- หัตตดาว อันประนิตย์. (2557). **ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี**. การจัดประชุม เสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4.
- นวลอนงค์ บุญฤทธิ์พงษ์. (2552). **ระเบียบวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุดทองจำกัด.



- บุญยวีร์ย์ เสวตวงศ์สกุล, ไมตรี จันทรา และ กรีธาวิระพงค์. (2557). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. **บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 11(53), 187-195.
- พิชญารัฐ สมานพันธ์. (2559). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขุนไพบรุษไพโรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 1.
- เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์. (2559). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. **วิทยานิพนธ์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- มีสบัส สานะ. (2558). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- สุรียา ทองยัง. (2558). ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (2560). **ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2560.** นนทบุรี : ฝ่ายสารสนเทศ สพป.นบ. 2
- _____. (2561). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2560.** นนทบุรี: สพป. นนทบุรี เขต 2.
- อภิรักษ์ จันทร์ศรีทอง. (2559). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**
- อำนวยการ พลรักษา. (2556). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- Drake, T.L., & Roe, W.H. (1996). **The principalship.** New York: Macmillan.
- Katz, Robert L. (1955). Skills of an Effective Administrator. **Havard Business Review.**
- Soner Dogan, Sahin Cetin, and Osman Koca. (2016). Teachers' Perception and Opinions Regarding the Communication Skills of School Administrators. **Journal of Theoretical Educational Science**, 9(1), 57-84.



การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

School-Based Management of School under Samut Sakhon

Primary Educational Service Area Office

ชญัญภัค เหยี่ยวสวัสดิ์¹

ธีระพงศ์ บุศรากุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 331 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล ด้านการบริหารตนเอง ด้านการกระจายอำนาจ ตามลำดับ ส่วนด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม

คำสำคัญ: การบริหาร การใช้โรงเรียนเป็นฐาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



Abstract

The purpose of this research is to study the school-based management under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. The sample group used in the research was teachers under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, totaling 331 and using simple random sampling method. The instrument was questionnaire about school-based management (SBM) concept. The researcher analyzed the data using the social science program. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of the research showed that

The school-based administration of the schools under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office as a whole was at a high level. When considering each aspect, was found that the school-based administration was in the high level of 3 aspects, from descending order, check and balance, self-management, distribution the value, respectively, in the medium level, In regards to the power of education management for the people and participation

Keywords: school-based administration



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based management: SBM) เป็นแนวการปฏิบัติการศึกษาที่มุ่งเน้นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้โรงเรียนหรือสถานศึกษา เพราะการศึกษาเกิดขึ้นที่โรงเรียน ผู้บริหารควรมีอำนาจการบริหาร อำนาจการจัดการ อำนาจการตัดสินใจและมีอิสระในการจัดการศึกษาร่วมกับชุมชนในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ความสำคัญแก่ครูและนักเรียน (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2544) นอกจากนี้ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการบริหารจัดการที่เป็นไปตามความต้องการของโรงเรียนเอง โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาในการใช้อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการตัดสินใจใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินการแก้ปัญหาและจัดกิจกรรมการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อคุณภาพในการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน อย่างไรก็ตาม

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่ได้มีสูตรสำเร็จ หรือรูปแบบกระบวนการบริหารที่สำเร็จรูปแต่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนโดยตรงในการศึกษาเรียนรู้ ลงมือทำ ปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับโรงเรียนของตน ซึ่งผู้นำคนสำคัญของเรื่องนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่จะเป็นผู้นำรูปแบบบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้และปรับปรุงพัฒนาจนเป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง เพราะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์ทางการบริหารและการจัดการศึกษาที่กระจายอำนาจในการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางให้โรงเรียนมีอำนาจอิสระ คล่องตัวในการตัดสินใจดำเนินการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนภายใต้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของโรงเรียน และการแสดงภาระงานที่ตรวจ สอบได้ของโรงเรียน รวมถึงการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบการบริหารที่ได้รับความสนใจในวงการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากในปัจจุบัน เพราะเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 นอกจากนี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะต้องมีการลดอำนาจสั่งการจากระดับกระทรวงมาให้คณะกรรมการสถานศึกษาและถ่ายโอนอำนาจการบริหารจากเขตพื้นที่การศึกษามาสู่สถานศึกษาโดยตรง ทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นการตัดสินใจในฐานปฏิบัติการ (site-based decision-making) ซึ่งจะต้องมีการให้อำนาจสถานศึกษาในการบริหารจัดการตนเอง ใช้การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , 2545)



ในการบริหารองค์กรในปัจจุบัน ที่ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และในการกระจายอำนาจให้บริหารจัดการด้วยตนเองมากที่สุด บทบาทของผู้บริหารองค์กรควรเป็นผู้นำ (Leader) มากกว่าเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Director) เน้นการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) มากกว่าการสั่งการ (Directing) และเนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาเน้นการบริหารโรงเรียนโดย “ผู้บริหารมืออาชีพ” และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หน้าที่ของผู้อำนวยความสะดวกโรงเรียน คือ การนำ (Leading) ประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับการนำ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) การบริหารโดยองค์คณะบุคคล 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม 4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) การจัดการความขัดแย้ง ซึ่งในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ต้องการผู้บริหารมืออาชีพและโรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการด้วยตนเองมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร มีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า ความสำเร็จของการบริหารและการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (วีระยุทธ ชาศตะกาญจน์, 2555:111) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเป็นกลยุทธ์ของการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาคนในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทำให้โรงเรียนและชุมชนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (สัญญา พันธุ์ไชย 2545:4)

จากปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อนำผลมาเสนอแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 61 โรงเรียน รวมจำนวน 1,926 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ประจำปีการศึกษา 2560 ซึ่งผู้วิจัยได้หาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejciee & Morgan,(1970, p. 608) ได้จำนวน 331 คนผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน ด้านการบริหารตนเอง และด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัย
2. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แก้ไขความครอบคลุมเนื้อหา การใช้ภาษา และนำมาพัฒนาปรับปรุงตามขั้นตอน
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาความตรงโดยใช้เทคนิค IOC และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง พัฒนาเรียบร้อยแล้วหาความเที่ยง โดยนำไปทดลองใช้ (Try-out) จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาปรับปรุงให้สมบูรณ์และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 331 คน
2. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมแล้วมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา โดยใช้ความถี่ และร้อยละ



2. วิเคราะห์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน โดยการใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้าน และรายข้อ

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครดังนี้

1.การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดสูงสุด ได้แก่ ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล ด้านการบริหารตนเอง ด้านการกระจายอำนาจ ตามลำดับ ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ประเด็น คือ ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน และ ด้านการมีส่วนร่วม

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักการบริหารตนเอง รองลงมา คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภายหลังจากประเทศไทยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา ที่นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ในเวลาต่อมา ได้ก่อให้เกิดกระแสการตื่นตัวครั้งใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการศึกษามากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในด้านการบริหารจัดการศึกษา มีการบริหารจัดการตามความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา โดยอาศัยคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ได้ร่วมกันวางแผน(Plan)ร่วมตัดสินใจดำเนินการ (Doing) ร่วมกันตรวจสอบ (Checking) และร่วมกันประเมินและปรับปรุง(Action) โดยมุ่งหวังเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อคุณภาพและมาตรฐานของผู้เรียน เป็นประการสำคัญ รัฐบาลนโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง มีการ



กระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังผู้ปฏิบัติโดยตรง มีการจัดการอบรม สัมมนา และจากการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในด้านต่างๆ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามหลักการ 5 หลักการ ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน ด้านหลักการบริหารตนเอง และด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษา โดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปยังแต่ละโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียนและผู้ปกครอง มีอำนาจควบคุมกระบวนการจัดการศึกษามากขึ้น โดยให้มีหน้าที่รับผิดชอบ ตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ บุคลากร และหลักสูตร และผลงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของนงลักษณ์ ยุทธสุทธิพงศ์ (2551: 69) ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 14 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 14 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักการกระจายอำนาจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านหลักการบริหารตนเอง แตกต่างกับงานวิจัยของเจริญศักดิ์ เจริญยง (2551: 91) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 13 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ผู้บริหารควรจัดโครงสร้างโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกำหนดกำหนดนโยบาย และแผนการตัดสินใจกำหนดหลักสูตร ท้องถิ่น ร่วมคิด ร่วมทำ ตามบริบท และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการ การศึกษา ก็จะทำให้ทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ร่วมดำเนินงานให้สัมฤทธิ์ผลตามแผนกลยุทธ์ หรือการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานด้านต่างๆ ให้ผลงานเป็นที่พึงพอใจของชุมชน พัฒนากระบวนการบริหารงานให้มีความพร้อมเหมาะสม ดำเนินงานพัฒนางานให้ผลงานเป็นที่ยอมรับ และสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการทำงานร่วมกัน ก็จะทำให้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วมและการให้ความร่วมมือ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ ได้แก่ ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของปาร์ค จอง ปิล (Park Jong Pil, 2000) ที่วิจัยเรื่อง การสร้างชุมชนโรงเรียนที่ปกครองตนเอง:



การบริหารงานโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานในเกาหลี ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ ครูและผู้บริหารมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ มากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของไอรีน กูด (Eileen Goode, 1994) ทำการวิจัยเรื่องการ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนรัฐบาล: ความท้าทายต่อวิกฤติการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัย สรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนทำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการ บริหารแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ ได้แก่ การปรับโครงสร้าง การบริหารโรงเรียนการ กระจายอำนาจสู่โรงเรียนทั้งด้านงบประมาณ บุคลากรและวิชาการ การได้รับความ ร่วมมือและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากผู้เกี่ยวข้องโดยมีปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์ของ บุคลากรการกำหนด กฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

บรรณานุกรม

- เจริญศักดิ์ เจริญยง. (2551). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย การศึกษาที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย.**
- นงลักษณ์ ยุทธสุทธิพงศ์. (2551). **ศึกษการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน เขต ตรวจราชการที่ 14. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- ภิญโญ ทองอิน. (2553: 71). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอ ภูกระดึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษา- ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสาน.**
- Eileen Goode. (1994). **“Site-Based Management in Public Education: A Challenge forCritical Pragmatism,”** Dissertation Abstracts International 55 816-A.
- Park, Jong Pill. (2000). **“Creating an Autonomous School Community: School – Based Management in Korea.”** Dissertation. Abstracts. Interntional



การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนของกลุ่มโรงเรียนพัฒนาท่าจีน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
Promoting Students' Morality and Ethics of Phatthanatajen School Group under
Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

รุ่งอรุณ สอสิริกุล¹
พิมพ์ใจ เมษฐ์สุขไส²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนของ กลุ่มโรงเรียนพัฒนาท่าจีน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มโรงเรียนพัฒนาท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร จำนวน 123 คน โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน(Krejcie & Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนของกลุ่มโรงเรียนพัฒนาท่าจีน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำที่สุด ดังนี้ ด้านมีวินัย ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านมีจิตสาธารณะ และด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน

คำสำคัญ : การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



Abstract

The objectives of this study were to study Promoting students' morality and ethics of Phatthanatajen school group under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. The sample of this study were 123 teachers of Phatthanatajen schools' group under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. The sample were 123 teachers totally determined based on Krejcie & Morgan's formula. The instrument was questionnaire and the statistics were used such as frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results were as follows :

Promoting students' morality and ethics of Phatthanatajen school group under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office in overall and each aspect were at the highest level, descending order by mean were discipline, commitment to work, public mind and learning effort.

Keywords: Promoting students' Morality and ethics

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านคุณธรรมและด้านความรู้ นั้น โรงเรียนถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาและหล่อหลอมผู้เรียนให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ความคาดหวังที่สังคมต้องการต่อโรงเรียน จึงเป็นผลให้โรงเรียนต้องมีการพัฒนาด้านต่างๆ ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีพื้นฐานการดำรงชีวิตอันส่งผลต่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ การพัฒนาหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 7)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียนนั้น เป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการ ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ 8 ประการ ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ ในการส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมนั้นจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครองและชุมชนต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ นักเรียนอย่างต่อเนื่อง จึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้นแล้วส่งผลต่อการส่งเสริมให้นักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

กลุ่มโรงเรียนพัฒนาท่าจีน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการส่งเสริมด้านวิชาการมากกว่าการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน เนื่องจากยังมีความคิดเห็นว่า งานด้านวิชาการนั้นเป็นหัวใจหลักในการบริหารจัดการศึกษา อีกทั้งผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนยังมีการะงานในการผลักดันสถานศึกษาให้ผ่านการประเมินจากหน่วยงานต่างๆ ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นในด้านวิชาการเป็นสำคัญ ส่วนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนั้นจะมีลักษณะเป็นนโยบาย เช่น การสอนทำความดี และบันทึกความดี ซึ่งยังไม่เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนเท่าที่ควร นอกจากนี้ครูยังไม่เข้าใจในกระบวนการหรือแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน ดังนั้นรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นเพียงการดำเนินกิจกรรมจากส่วนกลางถึงผู้บริหารโรงเรียนและถึง ครูผู้สอนตามลำดับ โดยเป็นเพียงการสั่งการมากกว่าให้นักเรียนได้คิดและปฏิบัติด้วยความตระหนักรู้ และด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ ยังใช้วิธีการประเมินคุณธรรมจริยธรรมด้วยแบบทดสอบเป็นตัวตัดสิน มากกว่าการสังเกตจากการแสดงพฤติกรรมของนักเรียน ดังนั้นการศึกษากการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน เป็นแนวทาง



สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน จึงต้องมีการศึกษาให้รอบด้านครอบคลุมการเรียนการสอน หรือการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมว่ามีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมระดับใดในแต่ละโรงเรียนเพื่อให้ได้รับทราบผลในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนของกลุ่มโรงเรียนพัฒนาท่าจีน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการประมวลผลทางการศึกษาและนำไปวางแผนจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนของกลุ่มโรงเรียนพัฒนาท่าจีนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนกลุ่มโรงเรียนพัฒนาท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนกลุ่มโรงเรียนพัฒนาท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครเพื่อนำไปใช้ตั้งข้อคำถาม กำหนดขอบเขตของตัวแปรและสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้มีความตรงเชิงเนื้อหาและมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด
3. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงและแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ



4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence : IOC) เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

5. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำไปหาความเที่ยง โดยนำทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนบ้านสวนหลวง (รัตนวิจิตรพิทยาคาร) อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองและแก้ไขแล้ว นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนกลุ่มโรงเรียนพัฒนาทำจิ้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม แก่นักเรียนของกลุ่มโรงเรียนพัฒนาทำจิ้น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านมีวินัย ($\bar{x} = 4.74$) รองลงมา คือ ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{x} = 4.70$) ด้านมีจิตสาธารณะ ($\bar{x} = 4.70$) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ($\bar{x} = 4.68$) ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ($\bar{x} = 4.67$) ด้านอยู่อย่างพอเพียง ($\bar{x} = 4.63$) และด้านรักความเป็นไทย ($\bar{x} = 4.63$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ($\bar{x} = 4.57$)

อภิปรายผล

ผลการการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนของกลุ่มโรงเรียนพัฒนาทำจิ้น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนกลุ่มโรงเรียนพัฒนาทำจิ้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีบทบาทในการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนนั้นเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา โดยการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์นี้ให้กับนักเรียน อันได้แก่ ด้านด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ด้านซื่อสัตย์ สุจริต ด้านมีวินัยด้านใฝ่เรียนรู้ ด้านอยู่อย่างพอเพียง ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านรักความเป็นไทย ด้านมีจิตสาธารณะ สอดคล้องกับงานวิจัยของไชยพร



เรื่องแห้ว (2556) ที่วิจัยเรื่อง บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชติตา เขยกลิ่น (2556) วิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหาร กับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ เดชาสิทธิ์ (2558) ศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1. ด้านมีวินัย โดยภาพรวมมีระดับการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียนปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูประโชติจันทวิมล (2555) ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านมีวินัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ

2. ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยภาพรวมมีระดับการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียนภาคภูมิใจและชื่นชมผลงานที่ทำสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูประโชติจันทวิมล (2555) ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม นักเรียนโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3. ด้านมีจิตสาธารณะ โดยภาพรวมมีระดับการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักดูแล รักษาทรัพย์สินสมบัติและสิ่งแวดล้อมของห้องเรียน โรงเรียน ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชติตา เขยกลิ่น (2556) ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านมีจิตสาธารณะ อยู่ในระดับมาก

4. ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ โดยภาพรวมมีระดับการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้แสดงออกซึ่งความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกซึ่งความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์



หลากหลายรูปแบบอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของไชยพร เรื่องแหล่ง (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านมีรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ อยู่ในระดับมาก

5. ด้านอยู่อย่างพอเพียงโดยภาพรวมมีระดับการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียนไม่เอาเปรียบผู้อื่นและไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน พร้อมให้อภัยเมื่อผู้อื่นกระทำผิด

6. ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต โดยภาพรวมมีระดับการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียนปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความซื่อตรงและทำตนให้แบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนด้านความซื่อสัตย์และจริงใจ

7. ด้านรักความเป็นไทย โดยภาพรวมมีระดับการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเพณี ศิลปวัฒนธรรมไทยกับชุมชนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชिता เขยกลิ่น (2556) ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านรักความเป็นไทย อยู่ในระดับมาก

8. ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียนโดยภาพรวมมีระดับการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธรรมชาติและพฤติกรรมของนักเรียนแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ในด้านการเรียนรู้ จึงทำให้การส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละบุคคลมีความเพียรพยายามในการเรียนรู้ต้องใช้เวลายาวนานและต้องอาศัยความพร้อมของผู้เรียนเป็นสำคัญจึงเป็นผลให้ด้านการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไชยพร เรื่องแหล่ง (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นใน ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนของกลุ่มโรงเรียนพัฒนาท่าจีน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

แต่ในด้านด้านการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ยังมีบทบาทในการส่งเสริมต่ำกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะการส่งเสริมให้นักเรียนมีการบันทึกความรู้ วิเคราะห์ ตรวจสอบจากสิ่งที่เรียนรู้สรุปเป็นองค์ความรู้จึงควรมีการส่งเสริมให้ครูได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนทักษะดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้น ดังนี้

1.1 รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ สถานศึกษาควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยการส่งเสริมให้มีการสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี ประองตองที่เป็นประโยชน์ ต่อโรงเรียน ชุมชนและสังคมให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ซื่อสัตย์ สุจริต สถานศึกษาควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยการส่งเสริมให้มีการส่งเสริมให้นักเรียนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด ต่อตนเอง เพื่อน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และครูให้มากยิ่งขึ้น

1.3 มีวินัย สถานศึกษาควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยการส่งเสริมให้มีการส่งเสริมให้นักเรียนตรงต่อเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันให้มากยิ่งขึ้น

1.4 ใฝ่เรียนรู้ สถานศึกษาควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยการส่งเสริมให้ มีการส่งเสริมให้นักเรียนมีการบันทึกความรู้ วิเคราะห์ ตรวจสอบจากสิ่งที่เรียนรู้สรุปเป็นองค์ความรู้ให้มากยิ่งขึ้น

1.5 อยู่อย่างพอเพียง สถานศึกษาควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยการส่งเสริมให้ มีการส่งเสริมให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม ยอมรับและปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขให้มากยิ่งขึ้น

1.6 มุ่งมั่นในการทำงาน สถานศึกษาควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยการส่งเสริมให้มีการส่งเสริมให้นักเรียนมีความพยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จให้มากยิ่งขึ้น

1.7 รักความเป็นไทย สถานศึกษาควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยการส่งเสริมให้มีการส่งเสริม ชักชวน แนะนำให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของการใช้ภาษาไทยที่ถูกต้องให้มากยิ่งขึ้น

1.8 มีจิตสาธารณะ สถานศึกษาควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยการส่งเสริมให้มีการส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตอาสาช่วยทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกายกำลังใจ และกำลังสติปัญญาโดยไม่หวังผลตอบแทนให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยแนวทางในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ไชยพร เรื่องแท้. (2556). **บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. (การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย).
- พระครูประโชติจันทวิมล. (2555). **การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ
หอวัง นนทบุรี**. (พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์,
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- รัชทิตา เขยกลิ่น. (2556). **บทบาทผู้บริหารกับการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียน
คุณธรรมชั้นนำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1**. (พุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2560). **ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา**.
สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.skn.go.th>
- อุไรวรรณ เดชาสิทธิ์. (2558). **บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2**.
(ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช).



การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพิมานปฐมสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
Personnel Management in Phimanpathom School Cluster
under The Secondary Educational Service Area Office 9

ทัศนีย์ ใจบุญ¹

พิมพีใจ เมษฐ์สุขไส²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพิมานปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพิมานปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพิมานปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวม มีการบริหารงานอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการออกจากราชการและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านวินัยและการรักษา

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล โรงเรียน สหวิทยาเขตพิมานปฐม

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



Abstract

The objective of this research was 1) to study Personnel administration in Phimanpathom school cluster under the Secondary Educational Service Area Office 9. The sample size were 214 teachers which was calculated from Krejcie and Morgan Table. The research instrument used for data collection was the questionnaire. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and t-test.

The research findings reveal that:

Personnel administration in Phimanpathom school cluster under the Secondary Educational Service Area Office 9 as a whole was at high level When each aspect was considered, it was found that Recruitment and Selection was at high level, Manpower planning and Job Specification, Retirement, Enhancing performance and Discipline respectively.

Keywords: Personnel Management, School, Phimanpathom Cluster

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการในภารกิจหลักคือ วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกที่แตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจและอารมณ์ที่แตกต่างกันดังนั้นผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่างๆในการบริหารบุคคล ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงานและปัญหาการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548)

การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานหรือเข้ามาเป็นครู การจัดบุคคลเข้าทำงาน การธำรงรักษาและสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคลและการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพอย่างมาก เพราะการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน ถ้าสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพมาเป็นครู จัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถและความถนัด มีการพัฒนาครูให้เก่งให้เป็นคนดียิ่งขึ้นไปแล้ว ย่อมจะส่งผลให้สอนนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปอีก ด้วย ถือว่าเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ในโรงเรียนอาจจะมีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการอาจารย์รวมกันกำกับได้ ส่วนงานบุคลากรและงานการบริหารงานบุคคลบางโรงเรียนมีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคลดูแลงาน เช่น การสรรหาบุคคลมาทำงาน การจัดบุคคลเข้าทำงาน การพิจารณาความดีความชอบและการพัฒนาบุคลากร (จอมพงศ์ มงคลวนิช พ.ศ. 2556) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จึงได้ตระหนักและเห็นคุณค่าดังกล่าวจึงส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ให้มีความเจริญก้าวหน้าได้ส่วนสัดส่วนที่สัมพันธ์กันทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ด้านการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ จากการดำเนินการที่ผ่านมา พบว่า



การดำเนินงานบริหารสถานศึกษา ยังไม่ค่อยครอบคลุมกรอบงานต่างๆที่ชัดเจน ส่งผลให้โรงเรียนในสหวิทยาเขตพิมานปฐุม จังหวัดนครปฐม

ด้วยสภาพดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญและตระหนักถึงการการบริหารงานบุคคล จึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพิมานปฐุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้ง 5 ด้านคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ เพื่อนำผลศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพิมานปฐุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพิมานปฐุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 480 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการครู ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพิมานปฐุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ประจำปีการศึกษา 2560 ผู้วิจัยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejciee & Morgan,(1970) จำนวน 214 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) และใช้วิธีการแบ่งสัดส่วนตามแต่ละโรงเรียน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและคุณภาพเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเครื่องมือ
2. สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเรื่องที่จะศึกษา นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ



จำนวน 3 ท่านตรวจสอบเพื่อหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.67-1.00

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.947

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย ดังนี้

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพืมานปฐุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมทุกด้าน มีการบริหารงานที่เหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านที่มีความเหมาะสมมากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.41$) และด้านการออกรจาก ราชการ ($\bar{X} = 4.13$) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ ส่วน ด้านที่มีการบริหารงานที่มีเหมาะสมมากค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.99$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพืมานปฐุม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพืมานปฐุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมทุกด้านมีการบริหารงานอยู่ในระดับที่เหมาะสมมาก เป็นเพราะ ผลจากการจัดการบริหารที่มีประสิทธิภาพและมีความเที่ยงตรงเกี่ยวกับการทำงาน ของโรงเรียนใน สหวิทยาเขตพืมานปฐุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในทุกด้าน ทั้งในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกรจากราชการ จึงเป็นผล ให้การประเมินการดำเนินงานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ในทำนองเดียวกันก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเสีง ปภสสร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม พินธุรักษ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้านในทำนองเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิช ศรีลาคำ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และในทำนองเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ สวายุท (2557) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะ ของผู้ประกอบการวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ผลการศึกษาพบว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิบูลย์ สิงห์คราม (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 3 ผลการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยเป็นลำดับแรก ส่วนด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุน จากชุมชนเป็นลำดับสุดท้าย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ สติภา (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2. ด้านการวางแผนบุคลากร 3. ด้านการประเมิน ของบุคลากร 4. ด้านการพัฒนาบุคลากร 5. ด้านการให้ผลตอบแทนและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการคัดเลือกบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพิมานปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมทุกด้านมีการบริหารงานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก แต่ในด้าน วินัยและการรักษาวินัย ยังมีการบริหารงานเหมาะสมน้อยกว่าด้านอื่นๆ ผู้บริหารจึงควร ให้ความสำคัญในการชี้แจงแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพิมานปฐม ให้ เห็นถึงความสำคัญและนำไปปฏิบัติให้มากยิ่งขึ้น

1.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพิมานปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง พบว่า การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน มีความเหมาะสมน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้เกี่ยวข้อง ควรให้ ความสำคัญและนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา เพื่อให้การบริหารงานเกี่ยวกับการ วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพิมานปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ พบว่า การส่งเสริมให้ผู้ผ่านการฝึกอบรม สัมมนา นำความรู้และประสบการณ์มาเผยแพร่ แนะนำ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีการบริหารงานเหมาะสมน้อยผู้บริหารสถานศึกษาและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนากการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพิมานปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ทุกข้อมีการ บริหารงานที่เหมาะสมมาก ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำผลการวิจัยเป็นแนวทาง ในการส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับการรักษาวินัยให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพิมานปฐม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในเชิงคุณภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขต พิมานปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านจำแนกตามสถานภาพส่วน บุคคลอื่นๆ



2.3 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพืชมานปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ตามความคิดเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.ส.พ.).
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2557). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1**.วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ปาริชาติ สันติเลววงศ์. (2558). **การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. งานนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระเส็ง ปภัสสร (วงศ์พันธุ์เสื่อ). (2554). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิบูลย์ สิงห์คราม. (2553). **ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โสภณ สวยขุนทด. (2557). **การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อุดม พิณรุทธ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

Morale and Ethics for Secondary School Administrators in Suphanburi Province under Secondary Educational Service Area Office 9

ภักดิ์สร มุลบรรจง¹

ธีระพงศ์ บุศรากุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 310 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการครองตน รองลงมาคือ ด้านการครองคน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการครองงาน

คำสำคัญ : คุณธรรมจริยธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



Abstract

The purposes of this research were to study about morale and ethics for the secondary school administrators in SuphanBuri Province under the Secondary Educational Service Area Office 9. The samples were 310 teachers of secondary schools in Suphan Buri Province under the Secondary Educational Service Area Office 9, academic year 2017, by used simple random sampling. The research instrument was 5 rating-scale questionnaires. The data were analyzed with computer statistics of the social sciences. Statistical were used for this research were frequency, percentage, mean, and standard deviation

The results showed that the moral and ethics of the secondary school administrators in Suphan Buri Province under the Office of Secondary Educational Service Area 9 was at a good level, sort by descending order were self-managing, self-managing and task managing.

Keywords. Moral ethics, Secondary school, Secondary Educational Service Area



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณธรรมจริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน ปัญหาของสังคมไทยที่ประสบพบเห็นอยู่ทุกวันนี้เกิดจาก “คน” ปัญหาเริ่มต้นที่ “คน” และมีผลกระทบถึง “คน” การแก้ปัญหาสังคมไทยจึงต้องแก้ด้วย “การพัฒนาคน” เพื่อให้คนมีปัญญา มีความรู้มีคุณธรรมและมีทักษะในการแก้ปัญหาชีวิต ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าเราจะพัฒนาคนอย่างไรเพื่อให้คนมีชีวิตที่ดีงามสามารถใช้ความรู้และแก้ปัญหาได้ สร้างสรรค์ได้ ปฏิบัติต่อเทคโนโลยีอย่างถูกต้อง นอกจากนั้นเป็นที่ทราบกันดีว่า เชื้อทิศในการพัฒนาประเทศไทยผ่านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นับตั้งแต่ฉบับที่ 1 ในช่วงปี พ.ศ. 2504-2509 และแผนพัฒนาฯ ฉบับต่อๆ มาอีกหลายฉบับนั้น ล้วนมีจุดมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสมัยใหม่ เป็นด้านหลัก ทำให้ละเลยการพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตของคนในชาติไป (วิภาช ทองสุทธิ, 2551, น. 2-3) เพราะสังคมไทยในปัจจุบันกำลังประสบกับวิกฤตการณ์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างสูง สังคมเกิดความแตกแยก เกิดความไม่เท่าเทียมกัน มีการใช้กำลังอย่างไร้มนุษยธรรมในการระงับข้อพิพาท มีการฉ้อราษฎร์บังหลวงเป็นที่แจ้งประจักษ์ทุกระดับทั้งในวงราชการและภาคเอกชน (ชานินทร์ กรัยวิเชียร, 2551, น.1)

ในปัจจุบันสังคมได้ให้ความสำคัญวัดดูมากกว่า คุณค่าทางจิตใจและคุณธรรม จริยธรรมทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารทุกระดับต้องปรับกระบวนทัศน์และวิธีคิดใหม่ เนื่องจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมอาจส่งผลทำให้การเสริมสร้าง และพัฒนาจิตสำนึกในด้านคุณธรรมและจริยธรรมขาด ความสมบูรณ์ซึ่งการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกในด้าน คุณธรรมนั้นจะต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพใน ราชการ, ออนไลน์. 2556) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาในระดับรากหญ้า เพราะมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนและชุมชนเป็นอย่างมาก กิจกรรมการเรียนการสอนก่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา เด็กจะเกิดการเรียนรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนดีและมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขได้ก็อยู่ที่สถานศึกษา เป็นสำคัญ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาเป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนและการบริหารจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายประการ คือ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรมและมีลักษณะที่ดี ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้คือสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา คุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญมาก ผู้บริหารทุกคนทุกระดับจะต้องมี โดยเฉพาะผู้บริหาร สถานศึกษา เพื่อช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาราบรื่น บรรลุจุดมุ่งหมายถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณธรรมและจริยธรรมจะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การบริหารงานต้องยึดกฎระเบียบของทางราชการ



ต่างๆ เหล่านี้เราสามารถพัฒนาได้ด้วยการศึกษาหาความรู้เพื่อเป็นบันไดสู่ความสำเร็จในชีวิตมีความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ที่ดีสบายกว่าคนอื่น ได้รับการยกย่องนับถือ (อนันตชัย พงศ์สุวรรณ, 2549, น. 14)

เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจนเกิดผลกระทบต่อการประพฤติปฏิบัติของครู อาจารย์ ทำให้คุณธรรมของครู อาจารย์ตกต่ำ จนเกิดวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครูในขณะนี้ อย่างไรก็ตามครูอาจารย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมากที่สุดวิชาชีพหนึ่ง ดังนั้นจึงมีการพัฒนาคุณธรรมของครูอาจารย์ เพราะคุณธรรมกับครูเป็นสิ่งที่ไม่แยกจากกันไม่ได้ หากครู อาจารย์ขาดคุณธรรมความเป็นปุชนียบุคคลของครูอาจารย์ก็จะหมดไป อีกทั้งในสภาพที่เป็นจริง ผู้บริหารจำนวนไม่น้อยที่ไม่ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมตามความคาดหวังของสังคมมีการกระทำ ผิดวินัย ต่อเนื่อง ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

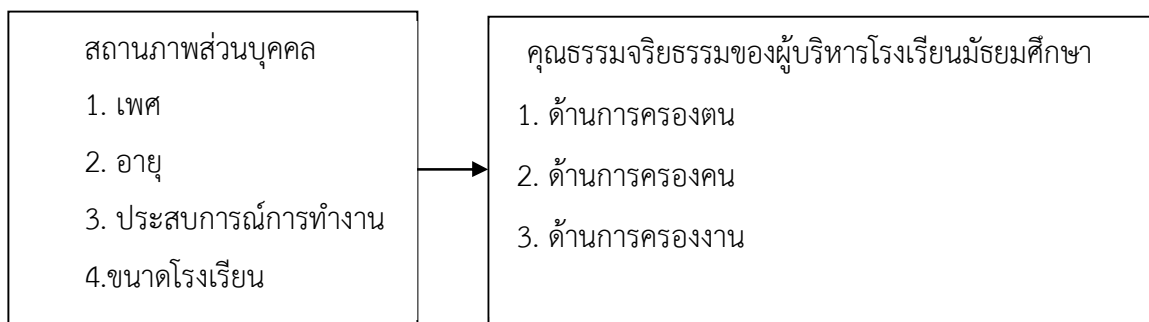
ผู้วิจัยตระหนักว่า ผู้บริหารที่ขาดคุณธรรม จะก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ อาจทำให้การบริหารคน และบริหารงานไม่ราบรื่นเท่าที่ควร ทำให้การบริหารล้มเหลวคุณธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน ซึ่งจะทำให้ ผู้บริหารเป็นที่เคารพยกย่อง นับถือแก่ผู้ร่วมงานแล้วยังเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทำให้สังคม สงบสุขและบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์เหนือสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 สุพรรณบุรีโดยผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสุพรรณบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการครองตน ครองคน ครองงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสุพรรณบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ซึ่งจะเป็นสิ่งบ่งชี้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (2560)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ในจังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,576 คน (ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สุพรรณบุรี, 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 310 คน ได้จากการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejciee & Morgan (1970, p.608) ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ สลิลทิพ ชูชาติ (2556) โดยแบบ สอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่สังกัด โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ในจังหวัดสุพรรณบุรี ใน 3 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

วิธีรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ในจังหวัดสุพรรณบุรี จะเป็นหน่วยงานที่แจกแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนในสังกัด

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี เพราะครูจะส่งแบบสอบถามคืนมาที่สำนักงานเขต

4. ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ซึ่งในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 310 ชุด แต่แบบสอบถามที่ตอบกลับมา 248 ชุด คือ เป็นร้อยละ 80

5. ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์และนำเสนอต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ในจังหวัดสุพรรณบุรี ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์และนำเสนอเป็นรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปการวิจัย

จากการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน



พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการครองตน ($\bar{X}=3.71$) รองลงมาคือ ด้านการครองคน ($\bar{X}=3.69$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านการครองงาน ($\bar{X} = 3.66$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังต่อไปนี้

คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรีโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิจจพร มาประเสริฐ (2553 ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อนักเรียนในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประเด็นที่สำคัญแก่การอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. ด้านการครองตนอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความศรัทธาและรักในวิชาชีพของตน รองลงมา คือ ผู้บริหารยึดมั่นในความซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารตรงต่อเวลา เอาใจใส่และรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี

2. ด้านการครองคน อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารไม่เอนเอียงด้วยการรักบุคคลใด บุคคลหนึ่งกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงความยินดี ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างจริงจัง และผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่และทรัพย์สินของทางราชการ

3. ด้านครองงาน อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามความถนัดความเหมาะสมของแต่ละบุคคล รองลงมา ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอันจะนำไปสู่การพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป และผู้บริหารไม่เอาเวลาราชการมาใช้ในเรื่องส่วนตัว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้

ผลการวิจัยเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยได้พบว่า มีด้านค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านครองงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ขยันหมั่นเพียรมุ่งมั่นและความอดทน ผู้บริหารมีการนิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างเป็นธรรมชาติ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน โดยยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐาน ผู้บริหารคิดและวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านอื่น ๆ
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดสุพรรณบุรี
- 2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- เกษม วัฒนชัย. (2552). **องค์การที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2552, จาก <http://www.matichon.co.th/>
- จิราภรณ์ รังรีน. (2555). **การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านกุดบงพิทยาคาร. อำเภอโพธารนย์ จังหวัดหนองคาย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา:มหาสารคาม,มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**
- ไชยยศ เหมะรัชตะ. (2560). **ลักษณะของกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา (พื้นฐานความรู้ ทั่วไป) พิมพ์ครั้งที่ 11**. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- ธานินทร์ กรัยวิเชียร. (2551). **ปาฐกถาพิเศษ เรื่องจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ**. กรุงเทพฯ: สำนักผู้ตรวจการแผ่นดิน
- บุญชู แสงสุข. (2544). **พรรณษนะของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติจริง ตามคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา**.วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเทพสตรี.



พระมหาณัฐพล ดอนตะโก. (2551). **คุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต**

1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)

สลิลทิพ ชูชาติ. (2556). **พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์. ปริญญา

พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุเนตร ทองคำ. (2544). **พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด**

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).

มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม . ถ่ายเอกสาร

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ. (2549). **เอกสารการสอนรายวิชาหลักการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์ :**

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.



วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

Organizational Culture of Schools under Local Administrative Organizations in Nongkhae District, Saraburi Province

ศรัญญา ปานสมบุญ¹

พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 118 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



Abstract

The objectives of this study were to study the organizational culture of schools under the local administrative organizations, Nong Khae District, Saraburi Province. The samples were 118 respondents who were the teachers of primary school under the local administrative organizations, Nong Khae District, Saraburi Province in academic year 2016. The sample size was obtained by using Krejcie & Morgan's table and they were selected by simple random sampling technique. The questionnaire were used as the tool for data collecting entitled operation. With the content validity or IOC 0.60-1.00 and reliability of 0.92. The statistics in this study were percentage, mean, standard deviation.

The research findings were as follows:

The organizational culture of schools under the local administrative organizations, Nong Khae District, Saraburi Province in overall, were found at a high level sort by descending order were as follows;; inert characteristic, proactive characteristic and creative characteristic.

Keywords: Organizational Culture, Schools under the Local Administrative Organizations

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารองค์กรสามารถก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นบุคลากรให้พัฒนาความสามารถในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา วัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ วัฒนธรรมที่ปรับตัว (Adaptive Culture) เป็นวัฒนธรรมที่กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับกลาง และระดับล่าง เกิดแนวความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา และวัฒนธรรมที่เฉื่อยชา (Inert Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดอนุรักษ์นิยม ไม่มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ซึ่งผู้บริหารควรที่จะปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะกับกลยุทธ์ที่ใช้ในการแข่งขัน วัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือที่เป็นกรอบวิธีการปฏิบัติขององค์กรนั้นให้มีผลการพัฒนาองค์กรนอกเหนือจากกฎ ระเบียบที่มีอยู่ (นิตย์ ใบเยี่ยม, 2559)โรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีเขต 2 มีหลายโรงเรียน ในแต่ละโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสังคมแตกต่างกัน บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ว่าการกระทำใดเป็นที่ยอมรับเป็นแนวทางการปฏิบัติที่สืบต่อกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน จะเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เข้มแข็งได้ คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989 อ้างถึงใน พิทยา ภูศรี, 2553) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ลักษณะเชิงสร้างสรรค์ เป็นลักษณะที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรสูงสุด ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา และลักษณะเชิงรุก

อุปสรรคของวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบัน เช่น การปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชาสั่งการโดยไม่มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในตัวของบุคลากรเอง ไม่มีการตั้งเป้าหมาย ไม่เน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำตามคำสั่งมากกว่าที่จะคิดด้วยตนเอง ขาดแรงจูงใจ บุคคลภายในองค์กรคิดว่าองค์กรของตนดีอยู่แล้ว ผู้นำในองค์กรไม่เข้าใจ ไม่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นในองค์กร การไม่ได้รับการยอมรับในการนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ที่มั่นคงจึงเป็นอีกหน้าที่หนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริม รณรงค์ และกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกในการร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร อย่างแท้จริง องค์กร และวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน องค์กรประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่มีความ มุ่งหวังในการดำเนินงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อกลุ่มบุคคลมารวมกันย่อมต้องมี กลไกที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดการทำงานอย่างราบรื่น (รัตนภรณ์ ฤทธิรงค์, 2557)

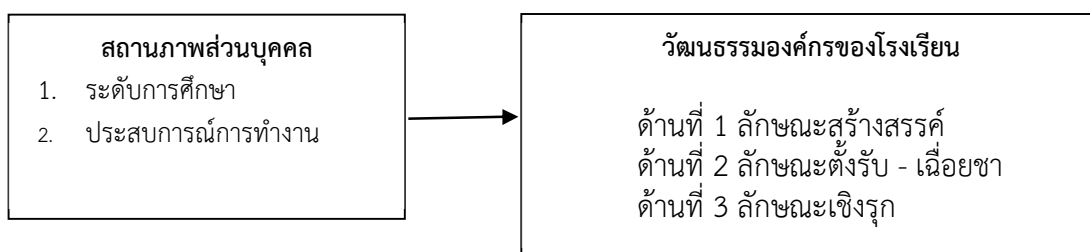
จากความสำคัญ และปัญหาวัฒนธรรมในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยมี วัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของคูก และคณะ (Cooke & Others, 1989 อ้างถึงใน พิรยา ภูศรี, 2553) และได้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อวัดระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ไว้ดังภาพ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2559 ทั้งหมด 7 โรงเรียน จำนวน 170 คน

กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผู้บริหารสถานศึกษา ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 118 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามทั่วของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกรอบของทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของคูก และคณะ (Cooke & Others, 1989 อ้างถึงใน พิรยา



ภูศรี, 2553) 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ ด้านที่ 2 ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก

วิธีรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยและการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ศึกษาจากตำราเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

3) นำกรอบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน 3 ด้าน 12 มิติ มาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น(ร่าง) แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4) นำ (ร่าง) แบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบความแม่นยำของเนื้อหา (content validity) และตรวจสอบประสิทธิภาพในเครื่องมือที่สร้างขึ้น (IOC) ปรับแก้ไขตามคำแนะนำ จนได้แบบสอบถามที่มีความแม่นยำเชิงเนื้อหา

5) นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (reliability)

6) จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนที่กำหนดกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ในการบรรยายลักษณะทั่วไป ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ด้วยสถิติเชิงพรรณนาบรรยายลักษณะทั่วไป ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ตามตารางที่ 1 ดังนี้

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 2 ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา มีค่าเฉลี่ย



สูงสุด ($\bar{x} = 3.95$) รองลงมา คือ ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก ($\bar{x} = 3.89$) ด้านที่มีระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.47$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนองแคว จังหวัดสระบุรี ภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน	พฤติกรรมกาปฏิบัติ			
	\bar{x}	SD.	ความหมาย	อันดับ
ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์	3.47	0.28	ปานกลาง	3
ด้านที่ 2 ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา	3.95	0.21	มาก	1
ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก	3.89	0.23	มาก	2
รวม	3.77	0.16	มาก	

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง วิจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนองแคว จังหวัดสระบุรี มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนองแคว จังหวัดสระบุรีโดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปซึ่งขึ้นอยู่กับประเพณี ความคิด และความเชื่อ ต่าง ๆ ที่บุคลากรในองค์กรนำมาใช้แล้วช่วยส่งเสริมให้องค์กรของตนเองมีการพัฒนาประสิทธิภาพ ของงานได้ดีขึ้น เพราะวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้มีการ เปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น การปรับตัวขององค์กร การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และกระบวนการในการทำงานขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริยา ภูศรี (2553) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะเฉื่อยชา และด้านลักษณะก้าวร้าว เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละมิติ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ปรากฏผล คือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นความสัจการแห่งตน มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ และ มิติเน้นบุคคล และการกระตุ้น ด้านลักษณะเฉื่อยชาปรากฏผล คือ มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการ



พึงพา มิติเน้นเห็นพ้องด้วย และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ด้านลักษณะเชิงรุกปรากฏผล คือ มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ มิติเน้นการแข่งขัน มิติเน้นอำนาจ และมิติเน้นการเห็นตรงข้าม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกัน สอดคล้องกับ รัตนาภรณ์ ฤทธิรงค์ (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า 1. ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบตามประเภทการทำงาน และขนาดโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลไม่แตกต่างกัน

มิติด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ มีความเสียสละ และอุทิศในการปฏิบัติงาน มีวินัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทั้งนี้เนื่องจากในองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความเสียสละ มีความรู้ จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรยา ภูศรี (2553) กล่าวว่า องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยด้านบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ และที่สำคัญต้องมีความเสียสละและอุทิศตนให้กับการทำงาน มิติเน้นสัจการแห่งตน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ องค์กรมีเป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงาน การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ต้องมีความร่วมมือของตนในหน่วยงาน รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าของพนักงานทุกคน มีความภูมิใจในงานของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรยา ภูศรี (2553) กล่าวว่า การมีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะการมีความรักและศรัทธา จะทำให้บุคลากรทุ่มเทให้กับงานที่ปฏิบัติ มิติเน้นบุคคล และการกระตุ้น ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ให้ความยกย่อง และนับถือคนอื่นที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้ มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การยกย่องนับถือบุคคลที่ทำประโยชน์ให้กับองค์กร สมควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดา คำอานา (2557) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน มีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ แบบแผน นิเทศงานให้แก่งานอย่างเต็มที่ มิติเน้นมิตรสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ มีความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอรักใคร่ และปฏิบัติงานร่วมกันได้ มีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะพี่น้อง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ องค์กรที่มีการประสานความ



ร่วมมือในด้านต่าง ๆ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ทุกคนล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพราะไม่ใช่การทำงานที่ต่างคนต่างทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรยา ภูศรี (2553) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะพี่น้อง ทำให้บรรยากาศการทำงานของผู้บริหาร และครูผู้สอนมีความสนิทสนมกัน มีสัมพันธภาพที่ดี

ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด จะปฏิบัติตัวเหมือนคนส่วนใหญ่ในองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหาร และครูผู้สอนจะปฏิบัติตามบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กรที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาเนื่องจากการปฏิบัติงานดังกล่าวได้รับการยอมรับจากบุคคลในโรงเรียนเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรยา ภูศรี (2553) กล่าวว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน ส่วนใหญ่จะยึดถือวิธีการปฏิบัติที่ เน้นกฎระเบียบ จัดทำแผนการปฏิบัติงานขององค์กรที่ดีแล้วไม่ควรเปลี่ยนแปลง ผู้บริหาร และครูเห็นด้วยกับแบบแผนวัฒนธรรมในองค์กรที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง เพราะคนส่วนใหญ่ในองค์กรพึงพอใจกับวัฒนธรรมเหมือนกัน กล่าวตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญหลักในการตัดสินใจตามแนวทางของประชาธิปไตย ซึ่งทุกคนสามารถยอมรับได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรยา ภูศรี (2553) กล่าวว่า การบริหาร การปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นตำแหน่งสูงสุดในการบริหารงานโรงเรียน

ลักษณะเชิงรุก เน้นการเห็นตรงข้าม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุดนี้อาจเป็นเพราะความต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธัญญา โคหังคะ (2561) พบว่า บุคลากรยึดถือกฎ ระเบียบ และจารีตประเพณี เห็นตรงกันข้าม เน้นการแข่งขัน เน้นความสมบูรณ์แบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดสามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารและครูผู้สอนเชื่อว่าโรงเรียนที่สามารถจัดการศึกษาได้มาจนถึงปัจจุบัน ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างทั้งโครงสร้างองค์กร การสนับสนุนจากภายนอก และวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมาในอดีตที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือเด็กนักเรียนในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงาน โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ เน้นความสำเร็จ สร้างขวัญ และกำลังใจดี มีความสุขสนุกกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยยึดการเสียสละ และอุทิศตน จะทำ



ให้มีความสุขในการทำงานขาดหายไป ควรมีการให้กำลังใจในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จควบคู่ไปด้วยกัน

วัฒนธรรมการตั้งรับ - เอื้อยชา การเห็นพ้องด้วย การตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูง การปฏิบัติงานควรมีโครงสร้าง มีหัวหน้างานแต่ละฝ่าย กล้าแสดงความคิดเห็น ควรมีการเปิดโอกาสในการรับฟังจากผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้น เน้นกฎระเบียบให้การยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส การปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงรุกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

- ณัฐธัญญา โคทั่งชะ. (2561). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร งานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พริยา ภู่อศรี. (2553). วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- มุกดา คำอานา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัตนารณณ์ ฤทธิรงค์ (2557). วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
Academic Administration Problems of Schools under Pathumthani Primary
Educational Service Area Office 1.

กัญญ์นิษฐา พูนคุมาศิริ¹

ธีระพงศ์ บุศรากุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 331 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เพื่อการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดผล และประเมินผล

คำสำคัญ : ปัญหาการบริหารงานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

¹ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



Abstract

This research aims to study Academic Administration Problems of Schools under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1. The sample was teachers in schools under the secondary Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2017, total 331. used by simple random sampling. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The researcher analyzed the data by the social science program. Statistics used analyze data such as frequency, percentage, mean, standard deviation.

The results of the research revealed that

The academic administration problems of schools under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1, in overall and each aspect , were at a medium level sort by descending order were found that; Teaching and learning activities, Innovative technology media and learning resources for education, measurement and evaluation.

Keywords. Academic administration problems, Pathumthani Primary Education Service Area. Office 1



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษา โดยรัฐบาลได้มีนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาด้วยระบบ 4.0 ที่มุ่งเน้นให้มีการนำเอาเทคโนโลยี วิทยาการต่างๆ เข้ามามีบทบาทกับการศึกษามากยิ่งขึ้น เพื่อให้ประเทศไทยมีศักยภาพด้านการศึกษาเทียบเท่ากับนานาประเทศ เนื่องจากในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็วและมีอัตราการแข่งขันที่สูงขึ้น ประชาชนจึงต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาให้มีรู้ความสามารถและศักยภาพในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ จึงจะสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างสมดุล อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่างๆ ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น จึงทำให้การศึกษามีบทบาทสำคัญ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการให้คนได้พัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆ ให้สามารถดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้ โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นสิทธิที่เยาวชนของชาติพึงได้รับจากภาครัฐเพื่อเป็นการพัฒนาประชากรของชาติ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ดังนั้น ภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่ต้องการ จึงทำให้โรงเรียน สถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และได้มีการกำหนดนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจัง โดยการประเมินคุณภาพการศึกษาในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เป็นต้น การทดสอบดังกล่าวเป็นการทดสอบระดับชาติ เพื่อวัดความรู้ของผู้เรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผลการทดสอบที่ได้นั้น เปรียบเสมือนตัววัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยภาพรวมของโรงเรียนทั่วประเทศ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีหน้าที่ในการดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดปทุมธานี ครอบคลุมเขตพื้นที่ทั้ง 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอคลองหลวง อำเภอสามโคก และอำเภอลาดหลุมแก้ว จากผลการทดสอบดังกล่าวข้างต้นที่ได้นั้น โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจและต่ำกว่าเกณฑ์จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ยังไม่บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นงานหลักและเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา และจากงานวิจัยของ นิตยธิดา จันดาสงค์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบ่อทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด อีกทั้งการวัดผลและประเมินผลครูส่วนใหญ่ใช้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ของนักเรียนเท่านั้น ไม่ได้พิจารณาถึง



ปัญหาในตัวนักเรียนอันเป็นสาเหตุที่ทำให้ความสามารถในการเรียนรู้ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์และ
เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารงานวิชาการ (นิตยธิดา จันดาสงค์,
2558, น.100)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อำเภอคลองหลวง มีจำนวนโรงเรียน
ในเขตพื้นที่บริการจำนวน 43 โรงเรียน เพราะเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนโรงเรียนมากที่สุดของเขตพื้นที่บริการ
ทั้งหมด ซึ่งเป็นงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้านอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการส่งเสริมให้
เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้าน ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน การจัด
กิจกรรมการเรียนการสอนสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษา การนิเทศ
การศึกษา และการวัดผลและประเมินผล ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้มี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 331 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple
Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน

ตัวแปรที่วิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ สถานภาพส่วนบุคคลของครู ได้แก่ เพศ
ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร
การเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่ง
เรียนรู้เพื่อการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 5 ด้านดังต่อไปนี้

ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน	จำนวน 6 ข้อ
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษา	จำนวน 6 ข้อ
ด้านการนิเทศศึกษา	จำนวน 6 ข้อ
ด้านการวัดผลและประเมินผล	จำนวน 4 ข้อ

โดยแต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบการหามาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ Likert Scale (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550) แบ่งออกเป็น 5 ระดับมีความหมาย ดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาคะแนนค่าเฉลี่ย และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลของ Best (1981)หาค่าเฉลี่ยของคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม จากนั้นจึงรวบรวมและดำเนินการสร้างและปรับปรุงร่างแบบสอบถามงานวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับตัวแปรทั้ง 5 ด้าน

1.2 นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ขออนุญาตจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามถึงผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน

2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน และคำนวณหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและการใช้ภาษาเพื่อนำมาปรับปรุงโดยใช้เทคนิค Item-Objective Congruence Index (IOC) ได้ค่า .67-1.00

2.3 นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ (Reliability) แล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามถึงโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนในสังกัด

2. ผู้วิจัยส่ง - เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาที่ผู้วิจัย

3. ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์และนำเสนอเป็นรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย



2. ในการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับปัญหาสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษา และด้านที่มีระดับปัญหาต่ำสุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล

อภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ สามารถอธิบายจากผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.26$) โดยผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนม์ผศุตม์ พัฒพันธ์. (2557). ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีจำนวนน้อย ในขณะที่งานมีจำนวนมากเกินอัตรากำลัง ทั้งงานสอนและงานด้านอื่นๆ รวมถึงผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านอื่นๆ มากกว่าการบริหารงานวิชาการ จึงทำให้การบริหารงานวิชาการขาดประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประเด็นที่สำคัญแก่การอภิปราย ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการหลักสูตรการเรียนการสอน โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.25$) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ($\bar{X}= 3.35$) มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและสาระการเรียนรู้ต่างๆ ($\bar{X}= 3.31$) และการส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}= 3.24$) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}= 3.16$)

1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.32) มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (\bar{X} = 3.36) การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (\bar{X} = 3.34) มีการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน (\bar{X} = 3.32) การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน (\bar{X} = 3.28)

1.3 ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (\bar{X} = 3.32) รองลงมา คือ การจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (\bar{X} = 3.30) การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา (\bar{X} = 3.29) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา (\bar{X} = 3.16)

1.4 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสำรวจปัญหาและความต้องการนิเทศ (\bar{X} = 3.28) รองลงมา คือ การแก้ปัญหากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา (\bar{X} = 3.27) การจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศ (\bar{X} = 3.26) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การติดตามประเมินผลการนิเทศ (\bar{X} = 3.18)

1.5 ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน (\bar{X} = 3.29) รองลงมา คือ การสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน (\bar{X} = 3.24) และการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล (\bar{X} = 3.21) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง (\bar{X} = 3.21)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้

ผลจากการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุน ติดตาม ให้ครูจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามี



ส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารควรมีการนิเทศ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องกับครู

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานงบประมาณเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

บรรณานุกรม

ชนม์ผศุตม์ พัฒพันธ์. (2557). ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา อำเภอดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะ ศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิตยธิดา จันดาสงค์. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.

Cronbach, L .J. (1971). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.



จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสมุทรสาคร

The Professional Code of Conduct of School Administrators under

Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

ปิยวรรณ พยุงแสนกุล¹

ธีระพงศ์ บุศรากุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 331 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เรียงลำดับดังนี้ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

คำสำคัญ : จรรยาบรรณวิชาชีพ, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² อาจารย์ตรี. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



Abstract

This research was aimed to study professional code of conduct of school administrators in schools under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. The sample used in this research were teachers of schools under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, academic year 2560 total of 331 used by simple random sampling. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The data were analyzed by the social science program. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation.

The research findings were as follows:

Professional code of conduct of school administrators in schools under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office in overall and each aspect were at a high level, sort by descending order were as followed by the code of ethics for society. Ethics, professional practitioners and ethics for service value is the professional ethics.

Keywords: Professional ethics, school administrators



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ สูงสุดบรรลุตาม เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาประเทศใน ทิศทางที่เหมาะสมและความต้องการได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหารโรงเรียนเป็นกำลังสำคัญเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารโรงเรียน การจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้าน “ผู้บริหาร สถานศึกษา” ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนควรเป็นวิชาชีพของคนดีคนเก่งในสังคมโดยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นอาชีพที่สังคมมีความคาดหวังที่จะให้เป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักธรรมในการครองตนและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพการดำรงชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสมและถูกต้อง ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ต้องฝึกตนเองให้มีความชำนาญทั้งในวิชาความรู้และวิธีสอน ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่รักและเคารพของทุกคนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีข้อบกพร่องด้วยปัจจัยหรือสาเหตุหลายๆอย่างที่เกิดขึ้นตามสื่อต่างๆ เช่นการวางตนไม่มีความสัมพันธ์กับชุมชนในเขตบริการโรงเรียน การดื่มสุรา การเล่นการพนันต่างๆ ความสัมพันธ์ฉัน ชู้สาว การปลอมแปลงเอกสารต่างๆของทางราชการ แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนอย่างขาด มนุษยธรรมและในปัจจุบันยังพบว่า มีสถิติเกี่ยวกับพฤติกรรมการทุจริตและประพฤติมิชอบใน วงการราชการ โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นการกระทำของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งยังมีข้อมูลปรากฏในรายงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาประจำปี 2551 พบว่า (สำนักงาน ก.ค.ศ.2551: 1-5) ข้าราชการครูโดยเฉพาะผู้บริหาร สถานศึกษาถูกดำเนินการทางวินัย ค่อนข้างมากเนื่องจากมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมและจาก การศึกษาเอกสารพบว่า กรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาผิดมากที่สุดได้แก่การทุจริต การประพฤติผิดระเบียบ การทำผิดทางเพศ กรณีชู้สาว อนาคต และคอร์รัปชันในพัสดุก่อสร้าง (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550: 4) สิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการไม่ควร มองแค่การปฏิรูปด้วยการแก้ปัญหาการปฏิรูปการศึกษาแต่ต้องส่งเสริมการยกระดับมาตรฐาน คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาไปพร้อมกัน ดังนั้นถ้าผู้บริหารที่ปฏิบัติตนตามแบบแผนมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดย่อมทำให้ตนมีบารมีเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (สภายุ ธีระวนิชตระกูล,2553: 1)

ด้วยเหตุผลข้างต้น ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นมีผลกระทบกับทุกฝ่ายทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อนำข้อมูลผลการศึกษาที่ได้มาปรับใช้ และเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพ เพื่อส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 61 โรงเรียน รวมทั้งหมด 1,926 คน (ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 331 คน ซึ่งผู้วิจัยได้หาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan หลังจากนั้นได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ของนิคาร์ตัน เชาว์ปรีชา (2556) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของเรื่องที่วิจัย คือ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร รวมถึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทางวิจัยได้แบ่งข้อมูลแบบสอบถาม ออกเป็น 2 ตอน เพื่อให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการในการประมวลผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (นิคาร์ตัน เซาร์ปรีชา, 2556) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา วารสาร บทความ เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. ศึกษาความหมาย หลักการ ทฤษฎี แนวคิด องค์ประกอบเพื่อนำมาจัดทำนิยามปฏิบัติการและนิยามในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมเนื้อหา เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครและสอดคล้องตามจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัย
5. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และนำเสนอมาปรับปรุงแก้ไข
6. นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการหาค่า IOC (Item Objective Congruence Index) เลือกเฉพาะข้อที่ได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 มาเป็นข้อคำถามและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ
7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
8. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดที่จะศึกษากับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 331 คน
2. นำแบบสอบถามที่เก็บมาพิจารณาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์



3. นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

2. ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อบรรยายสรุปข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง รองลงมา คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพร ตียะกว่า, กานดา สุขทุมและอินทิรา มุงเมือง (2559) รายงานการวิจัยจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยลำดับดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง 2) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก



1.1 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านจรรยาบรรณต่อตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความประพฤติปฏิบัติทางกายและทางวาจา ดึงมา ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ส่วนข้อที่มีระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่รักงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่และทั้งจะต้องเอาใจใส่ กระตือรือร้นในการเรียนรู้

1.2 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพพร้อมลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติตนตั้งอยู่ในความซื่อสัตย์ สุจริต ทั้งกาย วาจาและใจ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ให้ความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนส่วนข้อที่มีระดับปานกลางค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ไม่อ้างเอาผลงานของบุคคลอื่นมาเป็นของตนเอง

1.3 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ตระหนักถึงผลประโยชน์ของคนกลุ่มมากรองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิจรรย์ญาณและมีเหตุผล และผู้บริหารเป็นผู้ที่ให้การเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่นส่วนข้อที่มีระดับปานกลางค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆภายในสถานศึกษาได้อย่างรอบคอบ

1.4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไม่เอนเอียงด้วยการรักบุคคลใด บุคคลหนึ่ง กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งรองลงมา คือผู้บริหารเป็นผู้ที่ตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆภายในสถานศึกษาได้อย่างรอบคอบ และผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิจรรย์ญาณและมีเหตุผล ส่วนข้อที่มีระดับปานกลางค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ให้การเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น

1.5 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านจรรยาบรรณต่อผู้สังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารเป็นผู้ที่รู้จัก ยับยั้ง ชังใจ รู้จักคิด ไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนคิด พูด ทำ รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจิตใจกว้างขวาง ไม่คับแคบ รู้จักเสียสละและผู้บริหารเป็นผู้ที่รู้จักชี้แจง แนะนำ ให้ผู้อื่น เข้าใจดี แจ่มแจ้งและเป็นทีปรักษาที่ดี ส่วนข้อ



ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซคือ ผู้บริหารเป็นผู้มีปัญหา เห็นชอบรอบรู้ทางเจริญ ทางเสื่อมแห่งชีวิตตามสภาพที่เป็นจริง

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2548). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.เค. แอนด์ สกายพริ้นติ้ง จำกัด.
- คุรุสภา. (2540). เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- คุรุสภา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2556.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.



การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
Information Technology Application for Education Administration and
Management of Teachers in Primary School in Krathum Baen District
under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office.

นาทลดา ทองตีบ¹

พิมพ์ใจ เมษรฐ์สุใส²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความพร้อมของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน และด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร

คำสำคัญ: การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอกระทุ่มแบน

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



Abstract

The objective of this research was to study the use of information technology application for education administration and management of teachers in Krathum Baen District under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. The samples were teachers in Krathum Baen District under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office totally 230 teachers. The Instrument used in the research was questionnaire. data analysis with statistical software by using frequency, percentage, mean, standard deviation,

The results of the study showed that

Using information technology for educational administration and management of teachers in Krathum Baen District under the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area in overall and each aspect were at a high level sort by descending order were as follow: usage information technology, development of information technology for education, use of information technology in teaching and learning and use of information technology in administration

Keywords : Information technology application for education administration of teachers In primary schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ. 2552–2556 เน้น ในเรื่องของการพัฒนาเชิงบูรณาการข้อมูล เครือข่าย โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากล และนวัตกรรมการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ ซึ่งในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าเป็นอย่างมาก ทุกสังคมให้ความสำคัญ และเข้าถึงได้ง่ายที่สุดในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง โครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีในการให้บริการแก่ประชาชนมีหลากหลายรูปแบบ หลายรุ่น และ หลายเครือข่าย แต่ทุกรูปแบบ ทุกรุ่น และทุกเครือข่ายต่างมีเป้าหมายมุ่งสู่การให้บริการที่รวดเร็ว ทันสมัย

ปัญหาเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยส่วนใหญ่ได้แก่ปัญหาความพร้อมของผู้สอน ครูยังขาดความพร้อมในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี ครูผู้สอนไม่เห็นความสำคัญของนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูผู้สอนขาดความรู้ขาดประสบการณ์และความชำนาญในการใช้สื่อ สร้างสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อจัดการเรียนการสอน การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ก็จะต้องเริ่มจากการพัฒนาครู/อาจารย์ก่อน ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ คือ ยังขาดงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรม ปัญหาด้านสภาพการเรียนการสอนเด็กมีความแตกต่างกันด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม ปัญหาสุขภาพต่างๆ นี้ก็ทำให้เด็กมีการตอบสนองรับรู้การเรียนการสอนได้ไม่เท่ากัน ทำให้มีผลต่อสภาพการเรียนการสอน (จันทวรรณ ปิยะวัฒน์, 2555)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูล หรือแนวทางในการดำเนินความร่วมมือในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาทันต่อโลกยุคเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครู ในโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอกะหุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในอำเภอกะหุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 21 โรงเรียน รวมทั้งหมด 620 คน (ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 238 คน ซึ่งผู้วิจัยได้หาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan หลังจากนั้นได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกะหุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาครผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือ
2. สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเรื่องที่จะศึกษา นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.67-1.00
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกะหุ่มแบน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.965
4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป



การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

2. ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมทุกด้าน ด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพร้อมของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 3.65$) และด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนด้านที่มีการดำเนินงานระดับมากค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ($\bar{X} = 3.55$)

อภิปรายผล

1. ด้านความพร้อมของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความพร้อมในทุกด้าน มีการปรับใช้ที่เหมาะสม จึงเป็นผลให้การประเมินการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา อารีราษฎร์ (2556 : 1-6) วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูและนักเรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอน การเรียนรู้ด้วยตนเองน้อย การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ การผลิตสื่อ แล้วนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ไทยในอนาคต จากที่กล่าวมา จึงเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินแก้ไขปัญหา โดยการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพครู และ บุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา สร้างสื่อผลิตสื่อที่หลากหลาย เพื่อจัดการเรียนการสอน รวมทั้งสามารถสอนให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ การสอนของครูในยุคนี้อันเปลี่ยนไปมาก ทำให้ครูไม่อาจหยุดอยู่แค่ในตำราอย่างเดียว ซึ่งหากครูไม่ทัน โลก หรือไม่ทันเทคโนโลยีต่าง ๆ สิ่งที่น่ากลัวตามมาคือครูจะไม่ทันเด็ก ส่งผลให้คุณภาพการเรียนการสอนเป็นไป อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ครูรุ่นใหม่ต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความอินเทอร์ ทั้งการใช้ไอซีที ภาษา ตลอดจนเป็นนักคิด และนักออกแบบสื่อการสอนที่สนุก และน่าสนใจ ในกระบวนการเรียนการสอน ครูเป็นผู้นำเทคโนโลยีมาบูรณาการผสมผสาน ออกแบบ สร้างสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมาจึงมีการ ศึกษาวิจัย เพื่อแก้ปัญหา ครูยังขาดความพร้อมในการใช้สื่อ สร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยโรงเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดำเนินการเกี่ยวกับงานวิชาการ งานทะเบียนนักเรียน หลักฐานแสดงผลการเรียน หนังสือรับรอง และเอกสารอื่นๆ มีการแต่งตั้งและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารมีทักษะความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และมี การจัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ โชติการ (2556)

วิจัยเรื่อง สมรรถนะ ด้านการใช้และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 กล่าวถึง การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนครูจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร การใช้และพัฒนานวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครูไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการพัฒนา ตนเองให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะและเจตคติทางการใช้และ พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

3. ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเรียนการสอนคอมพิวเตอร์เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง และครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอน ส่วนด้านการใช้สื่อดิจิทัล เช่น e-Book, e-Library เพื่อจัดทำแผนการเรียนรู้ e-Learning ในการจัดการเรียนการสอน และการเผยแพร่ข่าวสารด้านจัดการเรียนการสอนในเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีสภาพการดำเนินการน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของพิสุทธา อารีราษฎร์. (2554). พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอนและการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง การดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย คือ บุคลากรใช้สื่อดิจิทัล เช่น e-Book, e-Libraryเพื่อจัดทำแผนการเรียนรู้ e-Learning มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และระดับน้อยสุดคือ บุคลากรในสถานศึกษาเผยแพร่ข่าวสารด้าน e-Learning ในเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชณี เดชประเสริฐ. (2556) พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการเรียนการสอนมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง และครูใช้คอมพิวเตอร์จัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอนกลุ่มสาระต่างๆ และสภาพการดำเนินการระดับน้อย คือ บุคลากรใช้สื่อดิจิทัล เช่น e-Book, e-Library, e-Learning ในการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชณี เดชประเสริฐ (2556 : 1-2) วิจัยเรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการ พัฒนาการศึกษา ที่สำคัญคือ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษา ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา คุณภาพทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ จึงนับได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา เทคโนโลยีถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อขยายขีดความสามารถของมนุษย์ ช่วยให้การทำงานดีขึ้น ในทางการศึกษาก็มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้านต่างๆ ของสถาบันการศึกษา และด้านการเรียนการสอนของครู มีการส่งเสริมการ ใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ



เพื่อการเรียนการสอน ให้ครูผู้สอนมีความรู้ ทักษะการสร้างสื่อ นวัตกรรม และ บทเรียนด้วยวิธีทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีสภาพการดำเนินการในระดับมาก และในรายด้านมีสภาพการดำเนินงานในระดับมากทุกด้าน

4. ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต มีการซ่อมบำรุงอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้ใช้งานได้ดีและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้ได้เรียนยอมรับความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แสดงให้เห็นว่าในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา พจนานุกรม (2556 : 1-2) วิจัยเรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาการศึกษา การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการพัฒนาการศึกษา ที่สำคัญคือ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษา ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา คุณภาพทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ จึงนับได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา เทคโนโลยีถูก นำมาประยุกต์ใช้เพื่อขยายขีดความสามารถของมนุษย์ ช่วยให้การท างานดีขึ้น ในทางการศึกษาก็มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้านต่างๆ ของสถาบันการศึกษา และด้านการเรียนการสอนของครู มีการส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน ให้ครูผู้สอนมีความรู้ ทักษะการสร้างสื่อ นวัตกรรม และ บทเรียนด้วยวิธีทางเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการวางแผนยุทธศาสตร์สนับสนุนให้ผู้บริหาร ให้ความสำคัญต่อการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษา โดยจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร เทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหาร และครูผู้สอนให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โรงเรียนต่างๆ ต้องดำเนินการให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพที่ดีให้เพียงพอต่อการใช้งานในอัตราส่วนที่เหมาะสมและสะดวกในการใช้งานของบุคลากรและนักเรียน ส่วนระบบเครือข่าย ส่วนนี้ถือว่าเป็นพื้นฐานของพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน การเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์เข้าด้วยกันเป็นระบบเครือข่ายจะสามารถทำให้การจัดการข้อมูลในแต่ละส่วนของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องคอมพิวเตอร์ทุกเครื่องในระบบต้องสามารถถ่ายโอนข้อมูลเข้าสู่คอมพิวเตอร์แม่ข่ายได้ การเชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนนั้น จัดทำได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับสภาพความพร้อมและงบประมาณ ดังนั้นโรงเรียนควรมีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ทั้งการดูแลระบบเครือข่าย การบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่างๆ และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบำรุงรักษาและซ่อมแซมคอมพิวเตอร์เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเบื้องต้นในการทำงานได้

3. ควรมีการกำหนดมาตรการเพื่อกำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและจัดการศึกษา รวมทั้งนำผลที่ได้มาพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนต่างสังกัด โรงเรียนสังกัดเอกชน
2. ควรมีการศึกษาวิจัย การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโดยใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

- จันทวรรณ ปิยะวัฒน์. (2555). ปัญหาเทคโนโลยีทางการศึกษา. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.gotoknow.org/posts/510530> (ค้นเมื่อ : 12 พฤศจิกายน 2556)
- สุวรรณ โชติการ (2556). การศึกษาสมรรถนะด้านการใช้และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษาของครู. เข้าถึงได้จาก :
http://202.29.13.241/stream/nec2013/D1_8_nec2013_research.pptx
- พชนี เดชประเสริฐ. (2556) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการศึกษาครู. เข้าถึงได้จาก :
<http://tm.dru.ac.th/020/document/technology.doc> ค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2556.
- วิทยา อารีราษฎร์. (2556). การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ : คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. เข้าถึงได้จาก
[:http://202.44.34.144/nccitedoc/admin/nccit_files/NCCIT-20113103023608.pdf](http://202.44.34.144/nccitedoc/admin/nccit_files/NCCIT-20113103023608.pdf) (ค้นเมื่อ : 23 พฤศจิกายน 2556)



การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มเครือข่าย

โรงเรียนตะวันออกพัฒนา อำเภอกะทุมแบน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

The Student Care and Support System in Tawan-Orkpattana School

Cluster In Kratumban Distric Samut Sakhon

Primary Educational Service Area Office

บรรจบ ทองดีบ¹

ดร.พิมพ์ใจ เมษฐ์สุไส²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนตะวันออกพัฒนา อำเภอกะทุมแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูผู้สอน จำนวน 131 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนตะวันออกพัฒนา อำเภอกะทุมแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการป้องกัน ช่วยเหลือและแก้ไข ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน

คำสำคัญ : ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนตะวันออกพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



Abstract

This research objective was: study the student care and support system in the Eastern Pattana School Cluster Krathum Baen District under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. The sample used in the research were 131 teachers sampling by simple random sampling. The instrument used in the research was a 5 rating scale questionnaire and analyzed the data by the software package. Statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation.

The results of the research were as follows:

The operation of the system to assist students in the Eastern Pattana School network Krathum Baen District Under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office The overall and each aspect were at a moderate level sort by descending order were as follows: the knowledge of students individually, Student screening, and prevention help and resolve, and student promotion and development.

Keywords : The Student Care And Support System, Tawan-Orkpattana School Cluster Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวังโดยผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้น นอกจากจะดำเนินการด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนแล้ว การป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนา ดังนั้นภาพความสำเร็จที่เกิดจากการพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามความมุ่งหวังนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคน โดยเฉพาะบุคลากรครูทุกคนในโรงเรียน เพื่อการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิดด้วยความรักและเมตตาต่อศิษย์ และภาคภูมิใจในบทบาทที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนให้เติบโตงอกงามเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในสังคมต่อไป (ปัญญา กุลแก้ว, 2548, หน้า 13)

สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนตะวันออกพัฒนา อำเภอกระทุ่มแบน มีลักษณะเป็นชุมชนขนาดใหญ่ บริเวณโดยรอบโรงเรียนประกอบด้วยที่อยู่อาศัย ร้านค้า อาชีพหลักของคนในชุมชน คือ รับจ้างในสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากอยู่ใกล้เขตอุตสาหกรรม ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง ประชากรยังขาดความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจ ผู้ปกครองที่เข้ามารับจ้างทำงานส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัด มีการย้ายเข้า ย้ายออกอยู่ตลอดเวลา เป็นการย้ายกลับภูมิลำเนา หรือย้ายสถานที่ทำงาน ทำให้นักเรียนมีการเรียนที่ไม่ต่อเนื่อง ผลการเรียนไม่ดีนัก ส่งผลกระทบต่อ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก พบว่ามีนักเรียนขาดประสิทธิภาพ การมาโรงเรียนสาย ขาดเรียน หนีเรียน การหนีโรงเรียนไปมั่วสุมในสถานที่ต่าง ๆ พฤติกรรมชู้สาว นักเรียนสูบบุหรี่ การทะเลาะวิวาท และนักเรียนติดเกม ครอบครัวยุคใหม่ การคัดกรองนักเรียนไม่ถูกต้องและไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ความจำเป็นที่ต้องดำเนินการในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้วยเหตุผลของสภาพชุมชน และจากข้อมูลของผู้เรียนค่อนข้างต่ำกว่ามาตรฐาน ข้อจำกัดในการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2555, หน้า 13) โดยยึดหลักว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมให้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ เพื่อเป็นทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข การที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งของทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียน ชุมชน สังคม และครอบครัวของนักเรียนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 1) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึง



เป็นการดำเนินงานที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงสาธารณสุข โดยกรมสุขภาพจิต ได้ร่วมกันวางรากฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา ครูอาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมแรงร่วมใจกันช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด สามารถดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ภูมิคุ้มกัน จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ตามที่สังคมมุ่งหวัง มีหลักการดำเนินงาน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งเสริมพัฒนานักเรียน และการส่งต่อนักเรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552, หน้า 18)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน ตะวันออกพัฒนา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน ตะวันออกพัฒนา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน ตะวันออกพัฒนา อำเภอกระทุ่มแบน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ลักษณะข้อมูลที่ต้องการจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตของเนื้อหา
3. สร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำการวิจัย โดยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน ตะวันออกพัฒนา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นชนิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)



4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง ให้ความถูกต้อง และครอบคลุมขอบเขต และนิยามศัพท์ พร้อมทั้งตรวจสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามมาพัฒนาตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ประกอบด้วย

5.1 พันจ่าอากาศเอกเบญจพล ปัญญาประพากร ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลสวนหลวง อำเภอกะทู้มณฑล จังหวัดสมุทรสาคร

5.2 นางนันทวัน เขี่ยมสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวนหลวง (รัตนวิจิตรพิทยาคาร) อำเภอกะทู้มณฑล จังหวัดสมุทรสาคร

5.3 นายอิทธิวัตร แอนสกุล รองผู้อำนวยการโรงเรียนกะทู้มณฑลพิเศษสมุทรคุณ อำเภอกะทู้มณฑล จังหวัดสมุทรสาคร

โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นได้ไม่ตรงกับสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ถ้าต่ำกว่านั้นจะนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนตะวันออกพัฒนา อำเภอกะทู้มณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.96

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์แล้ว นำมาจัดเรียงลำดับแบบสอบถามและลงรหัส แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (โปรแกรม SPSS) โดยดำเนินการดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentege)



2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในสถานศึกษาแต่ละด้านคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยมีเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที 2 พิจารณาค่าเฉลี่ยการแปรผล ข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2532, หน้า 111)

4.51 - 5.00 หมายความว่า การดำเนินงานระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายความว่า การดำเนินงานระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายความว่า การดำเนินงานระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายความว่า การดำเนินงานระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายความว่า การดำเนินงานระดับน้อยที่สุด

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่องการศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนตะวันออกพัฒนา อำเภอกะทู้มูแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนตะวันออก พัฒนา อำเภอกะทู้มูแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการป้องกัน ช่วยเหลือและแก้ไข ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน พิจารณาแต่ละด้านดังนี้

- ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการดำเนินงานเป็นลำดับแรก โดยประสานงานกับ ผู้ปกครองโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลนักเรียนตามความต้องการและนำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลไปใช้สน การส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือนักเรียน จัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ต่าง ๆ ร่วมกัน มีการประชุม ผู้ปกครอง เพื่อให้ครูประจำชั้นรายงานความประพฤติของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ เพื่อร่วมกัน ป้องกันและแก้ไขปัญหา ให้ความรู้ผู้ปกครองเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

- ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา มีการดำเนินงานเป็นลำดับที่สองมีการจัดโครงการ และ กิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยการเยี่ยมบ้าน นักเรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ทำให้กิจกรรม ด้านการป้องกันและแก้ปัญหาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังแต่งตั้งคณะกรรมการ

ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีการกำกับติดตามรายงาน ผลการดำเนินงานและสรุปผลการดำเนินงาน

- ด้านการส่งต่อ มีการดำเนินงานเป็นลำดับสุดท้าย เพราะครูมีเวลาในการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนน้อย เนื่องจากมีภารกิจด้านอื่นมาก และครูขาดทักษะ ขาดความเข้าใจในการกระบวนการ และการทำเอกสารของระบบส่วนใหญ่เป็นการส่งต่อกันภายในโดยครูประจำวิชา/ครูที่ปรึกษาส่งต่อไปยังครูที่สามารถ ให้การช่วยเหลือนักเรียนได้ ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหา ขาดการวางระบบประสานงาน กับหน่วยงานด้าน สาธารณสุขและเครือข่ายอื่น ๆ ทำให้การส่งต่อภายนอก กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยังขาดประสิทธิภาพ

2. ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนตะวันออกพัฒนา อำเภอ กระทุ่มแบน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมของ ชุมชน ชุมชนรอบโรงเรียนค่อนข้างเสื่อมโทรม ดังนั้น โรงเรียนจึงได้จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้ นักเรียน นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ ได้แก่ กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน กิจกรรมประชุมผู้ปกครอง กิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิต กิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ โดยครูดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้ ความสำคัญกับการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลเป็นอันดับแรก จึงทำให้ปัญหาการดำเนินงานอยู่ใน ระดับปานกลาง ดังนี้

- ด้านการส่งต่อ มีปัญหาเป็นลำดับแรกเพราะไม่มีบันทึกส่งนักเรียนที่เป็นลายลักษณ์อักษร เนื่องจากครูมีเวลาในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนน้อย ครูส่วนใหญ่ไม่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน จึงขาดทักษะและความเข้าใจในกระบวนการและการทำเอกสาร ของระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน

- ด้านการพัฒนาส่งเสริมนักเรียนมีปัญหาเป็นลำดับที่สอง เพราะการจัดกิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมชุมนุม หรือชมรมเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีน้อย ขาดผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ และมีจิตวิทยาในการพูดคุย ให้คำปรึกษาแนะนำ โรงเรียนจึงควรจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียนอย่าง สม่าเสมอ เพื่อให้ครูที่ปรึกษาและผู้ปกครองได้รับรู้พฤติกรรมของนักเรียนทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน เพื่อสามารถให้คำปรึกษาได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากข้อมูลที่ได้วิจัย ในด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเรียน สถานศึกษาควรจัดให้มีครูแนะแนวหรือครูที่ทำหน้าแนะแนวโดยเฉพาะ เพื่อเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของนักเรียน

1.2 สถานศึกษาควรมีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคลด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน (SDQ) เพื่อวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล

1.3 สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนรายบุคคล เพื่อคัดกรองนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหา และจัดทำเอกสารเสนอผลการคัดกรองนักเรียนระดับสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบันและจัดเก็บเป็นระบบ

1.4 สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้เรียนรู้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยมีการใช้รูปแบบที่หลากหลายตามสภาพและความเหมาะสม เช่น การจัดกิจกรรมโฮมรูม (Homeroom) การประชุมผู้ปกครอง โครงการพิเศษต่าง ๆ เป็นต้น

1.5 สถานศึกษาควรมีการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหายุ่งยากซับซ้อนและต้องหาความช่วยเหลือเฉพาะทางให้ผู้เชี่ยวชาญหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาอื่นและผู้มีส่วนได้เสีย ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม

2.2 ควรมีการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา



บรรณานุกรม

- จารุวรรณ รัตน์มาลี. (2547). **สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด สพฐ. เขตพื้นที่การศึกษาภาคพลินธุ์ เขต 3.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปัญญา กุลแก้ว. (2548). **การพัฒนาระบบสารสนเทศงานแนะแนว โรงเรียนละหานทรายรัชดาภิเษก อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2560). **ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.skn.go.th>