

สภาพการดำเนินงานของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา (ผู้บริหารสถานศึกษา) พ.ศ. 2540
PERFORMANCE CONDITIONS OF ELEMENTARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE
OFFICE OF SAKAE0 EDUCATIONAL SERVICE AREA IN ACCORDANCE WITH
EDUCATIONAL ADMINISTRATOR STANDARD OF
THE COUNCIL OF TEACHER (SCHOOL ADMINISTRATORS) 1997

¹⁾ไพฑูรย์ ภาพพิมพ์ใจ ²⁾พศ.ดร.อรสา โกศลนันท์กุล ²⁾พศ.ดร.ภิเชก จันทร์เอี่ยม

¹⁾Pitoon Pappimchai ²⁾Asst. Prof. Dr.Orasa Kosalanantakul ³⁾Asst. Prof. Dr.Pisake Jun-eam

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร
การศึกษาของคุรุสภาของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ปีการศึกษา 2549 จากโรงเรียน จำนวน 303 โรงเรียน
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว ปีการศึกษา
2549 รวมทั้งสิ้น จำนวน 169 คน โดยการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์
มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภาของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 47 ข้อ
มีค่าความเชื่อมั่น 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน
มาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มอย่าง โดยใช้
ค่า One-way ANOVA โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการดำเนินงานของผู้บริหาร ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ
ผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร
การศึกษา พ.ศ. 2540 อยู่ในระดับมาก จำนวน 11 มาตรฐาน อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 มาตรฐาน

¹⁾นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

²⁾อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

และเมื่อจำแนกเป็นรายมาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรผู้เรียน ชุมชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นลำดับ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีระบบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ สภาพการดำเนินงานของผู้บริหาร ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ขนาดโรงเรียนของผู้บริหารไม่ทำให้เกิดความแปรปรวนขึ้นในการดำเนินงานของผู้บริหาร โดยรวมแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานของผู้บริหาร ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลางกับผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นลำดับ โดยผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาโดยผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

The objective of this research was to study performance conditions of elementary school administrators under the Office of Sakaeo Educational Service Area in accordance with educational administrator standard of the Council of Teacher.

The populations of this study were administrators from 303 schools under the Office of Sakaeo Educational Service Area in the 2006 academic year. The sample consisted of 169 school administrators under the Office of Sakaeo Educational Service Area in the 2006 academic year, obtained from a simple random sampling. The instrument used to collect the data was 47-item questionnaires with a reliability level of 0.90. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, and standard deviation. A statistical program was used to generate One-way ANOVA to test the research hypothesis.

The findings of the study were as follows :

1. The administrators performed their work in accordance with eleven educational administrator standards 1997 at a high level and one standard at a moderate level. That is to say, standard 1, performing academic activities concerning professional development, was at a moderate level. Standard 2, making decisions for development of staff, students, and community, was at a high level. Standard 3, helping staff to work efficiently, was at a high level. Standard 4, making work plan of the organization workable, was at a high level. Standard 5, developing and using administrative innovation to make high quality work, was at a high level. Standard 6, emphasizing on permanent work results, was at a high level. Standard 7, reporting the development of educational quality systematically, was at a high level. Standard 8, being a good model, was at a high level. Standard 9, cooperating with a community and other organizations creatively, was at a high level. Standard 10 searching and using information for work development, was at a high level. Standard 11, being a leader and training new leaders, was at a high level. Standard 12, seeking opportunities for development, was at a high level.

2. The results of the comparative analysis showed that overall, school size was not a variable of work performance of school administrators. Nevertheless, small-sized school administrators and medium-sized school administrators differently performed their work according to standard 1 at a statistically significant level of 0.05. Also, medium-sized school administrators and large-sized school administrators differently performed their work according to standard 4 at a statistically significant level of 0.05. Finally, small-sized school administrators and large-sized school administrators differently performed their work according to standard 5 and 10 at a statistically significant level of 0.05.

ความสำคัญของปัญหา

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาการศึกษา การพัฒนาการบริหารการศึกษา การและการพัฒนาองค์กร และการพัฒนาองค์กร ทำให้ทราบว่าหน่วยงานทางการศึกษามีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมากและสามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ

ในการพัฒนาประเทศในทุกๆด้าน องค์กรหรือหน่วยงานทั้งปวงย่อมจะต้องมีผู้บริหารสูงสุดทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารหน่วยงานผู้บริหารอาจมีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปตามระดับสังกัด เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ อธิการบดี หรืออธิบดี ปลัดกระทรวง เป็นต้น ผู้บริหารเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งขององค์กร เป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร การที่หน่วยงานจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และทักษะของผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาผู้บริหาร ให้เป็นไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (ที่มา : http://www.seameo.org/vl/articles/ed_admin.htm)

ดังที่ Watson (อ้างถึงใน : http://www.seameo.org/vl/articles/ed_admin.htm) กล่าวว่า การพัฒนาผู้บริหารเป็นเรื่องที่มีเหตุผลและเป็นความจำเป็นของหน่วยงาน เพราะสภาพแวดล้อมของผู้บริหารเปลี่ยนไป เป็นการพัฒนาจากการผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค และพัฒนาผู้มีอาวุโสน้อยให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ และเพื่อป้องกันแก้ไขความล้มเหลวทางการบริหาร ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารควรถือเป็นนโยบายขององค์กร ผู้บริหารควรรับรู้ถึงความจำเป็นที่ตนเองต้องได้รับการพัฒนา โดยผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปในทุกระดับของหน่วยงาน ต้องมีความเข้าใจและสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องระยะยาว ทั้งในเชิงการจัดสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงาน และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนานั้น ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

การพัฒนาตนเอง (SELF DEVELOPMENT) คนเราถ้าจะเก่งต้องประกอบด้วย 3 เก่ง คือ

1. เก่งตน (Self Ability) หมายถึง เป็นผู้ที่ชอบศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันโลกทันคน โดยเริ่มจากการพัฒนาตนเองก่อน การพัฒนาตนเองนั้นพัฒนาได้ 3 ทางคือ

ทางกาย องค์กรประกอบที่สำคัญคือ รูปร่าง พัฒนาให้ดีขึ้นโดยใช้การแต่งกายช่วยลดจุดด้อยหรือเสริมจุดเด่น หน้าตาสดชื่นแจ่มใส สะอาดหมดจด อากัปกิริยา การแสดงออกเข้มแข็งแต่ไม่แข็งกระด้าง อ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ การยืน การเดิน การนั่ง ต้องมั่นคง เรียบร้อย การแต่งกายต้องสะอาดเหมาะสมกับกาลเทศะ เหมาะสมกับรูปร่างและผิวพรรณ

ทางวาจา การพูดดีต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการคือ พูดแต่ดี มีประโยชน์ ผู้ฟังชอบ และทุกคนปลอดภัย ก่อนพูดทุกครั้งต้องคิดก่อนพูด คนที่พูดดี มีปิยะวาจา เป็นลมปากที่หวานหูไม่รู้หาย เป็นที่รักใคร่ชอบพอกันทุก ๆ ฝ่ายที่ได้ยินได้ฟัง

ทางใจ การพัฒนาทางใจก็มีองค์ประกอบหลายประการ เช่น ความมั่นใจ ถ้ามีความมั่นใจในตนเอง จะทำอะไรก็สำเร็จ ความจริงใจ คือ เป็นคนปากกับใจตรงกัน ความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง แจ่มใส มีชีวิตชีวา ความมานะพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ความซื่อสัตย์สุจริต ความสุขใจ ความอดกลั้น ความมีเหตุผล การมีสมรรถภาพในการจำและมีความคิดสร้างสรรค์

2. เก่งคน (Self Ability) หมายถึง มีความสามารถที่จะทำตัวให้เข้าไหนเข้าได้ เป็นที่รักใคร่ชอบพอกแก่ทุกฝ่าย มีมนุษยสัมพันธ์ในครอบครัว พ่อแม่ควรรู้หลักจิตวิทยาในการปกครองลูก ให้ความรัก ความอบอุ่นแก่ลูก ลูกก็ไม่ทำตนให้เป็นปัญหาให้พ่อแม่ และมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สามารถทำตนให้เข้ากับคนได้กับทุกคน หากมีผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาก็รัก หากมีลูกน้อง ลูกน้องก็รัก เพื่อนร่วมงานก็รัก บุคคลภายนอกหรือลูกค้าก็รัก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและธุรกิจเป็นอย่างยิ่ง

3. เก่งงาน (Task Ability) หมายถึง ผู้ที่รักงาน ขยันทำงาน และรู้วิธีทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร มานะ อดทน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้สานนโยบาย และหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ เป็นกลไกสำคัญในการกำกับติดตามและนิเทศการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีคุณธรรมและความเป็นผู้นำ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งคุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานไว้ 12 มาตรฐาน

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น เป็นเหตุผลให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษา สภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษา ซึ่งเป็นการประเมินตนเองของผู้บริหาร ไปใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรมและปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นแนวทางพัฒนาการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่แท้จริงต่อไป

คำสำคัญ

เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภาแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2549 จำนวนทั้งสิ้น 303 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำนวน 169 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยการกำหนดชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียน และสุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียนตามสัดส่วนของประชากร โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ .05

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 ของคุรุสภาของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสระแก้ว ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ Check List จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพ และจำนวนนักเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาสภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 ของคุรุสภาของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสระแก้ว มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scales) ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 47 ข้อ ซึ่งครอบคลุมทั้ง 12 มาตรฐาน

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

3.1.1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 ของคุรุสภา และเอกสาร หนังสือ ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

3.1.2 ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 ทั้ง 12 มาตรฐาน

- (1) มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพการบริหารการศึกษา
- (2) มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนชุมชน
- (3) มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ
- (4) มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- (5) มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
- (6) มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร
- (7) มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
- (8) มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- (9) มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- (10) มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- (11) มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและผู้สร้างผู้นำ
- (12) มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

3.1.3 ร่างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำไปเสนอต่อประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบรายละเอียดของข้อคำถามในด้านภาษาและความถูกต้อง

3.1.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไขมาปรับปรุงแล้วนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้สอดคล้องสภาพการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 ของคุรุสภาของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยใช้วิธีหาความสอดคล้องโดยหาค่า Index of Item Objective Congruence (IOC)

3.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอย่างละเอียดแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากประชากรที่ไม่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำ

แบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) สัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) โดยหาค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับได้ .90

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดย

4.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว

4.2 ขอนหนังสือแนะนำตัว จากเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือไปยัง โรงเรียนที่สังกัดในเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ขอนหนังสือแนะนำตัว จากเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่สังกัดในเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สระแก้ว จำนวน 169 ชุด โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งและเก็บคืนด้วยตัวเอง

4.4 นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาจำนวน 169 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การศึกษาสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้วิธีการหาค่าการทดสอบที (t-test แบบ Independent)

ผลการวิจัย

สภาพการดำเนินงานของผู้บริหารของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว สภาพการดำเนินงาน ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากจำนวน 11 มาตรฐาน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 มาตรฐาน มาตรฐานที่มีการดำเนินงาน มากที่สุด คือ มาตรฐานที่ 11 การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่

จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรผู้เรียน ชุมชน อยู่ในระดับมาก และมาตรฐานที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับกา

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ทั้งในภาพรวม และรายมาตรฐานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน สามารถจำแนกได้ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า มีสภาพการดำเนินงานของผู้บริหาร ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า อยู่ในระดับ มากจำนวน 11 มาตรฐาน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 มาตรฐาน มาตรฐานที่มีการดำเนินงานมากที่สุด คือ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน ชุมชน อยู่ในระดับมาก และมีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

โรงเรียนขนาดกลาง พบว่า มีสภาพการดำเนินงานของผู้บริหาร ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานจำนวน 12 มาตรฐาน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 11มาตรฐาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1มาตรฐาน มาตรฐานที่มีการดำเนินงานมากที่สุด คือมาตรฐานที่ 11 เป็นผู้แนะและสร้างผู้นำ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ และมาตรฐานที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา อยู่ในระดับมาก

โรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานของผู้บริหาร ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานจำนวน 12 มาตรฐาน พบว่า อยู่ในระดับมาจำนวน 11 มาตรฐาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 มาตรฐาน มาตรฐานที่มีการดำเนินงานมากที่สุด คือ มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้แนะและสร้างผู้นำ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือมาตรฐาน

ที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก และมาตรฐานที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรณรงค์ กระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพทางการบริหารการศึกษาให้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา การพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และวิชาชีพครู อาจใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร ฯลฯ

1.2 ผู้บริหารควรสำรวจความพร้อมและวุฒิภาวะของครูผู้สอนเพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้ทักษะบริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีต่าง ๆ

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการฝึกอบรม การศึกษาคุณและการศึกษาต่อ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลถึงการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้

2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2540

2.2 ควรศึกษารูปแบบและแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2540 อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 ควรศึกษาเครื่องมือการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540 ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารการศึกษา

บรรณานุกรม

Watson, 2007. http://www.seameo.org/vl/articles/ed_admin.htm

Cronbach, L.J. 1990. **Essentials of psychological testing**. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon.

Krejcie and Morgan. 1970. **Educational and Psychological Measurement**.

Likert, R. 1978. **The Human Organization**. New York : McGraw-Hill.