ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

Teacher's and Educational Personnel's Satisfaction towards Educational Administrators of the Vocational Educational Office in Chiang Rai

มานะ เตชะปิตุ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค
ปีการศึกษา 2565

ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

Teacher's and Educational Personnel's Satisfaction towards Educational Administrators of the Vocational Educational Office in Chiang Rai

มานะ เตชะปิตุ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค
ปีการศึกษา 2565

ชื่อเรื่อง ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ผู้วิจัย นายมานะ เตชะปิตุ

ชื่อปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชภูมิ สีชมภู)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

.....กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกาภรณ์ บุสบง)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค อนุมัติให้รายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....คณบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก ดร.สุชาติ ใจภักดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกาภรณ์ บุสบง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา สามัคคีธรรม อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร.ภานุมาศ หมอสินธ์ ดร.อินทิรา มุงเมือง และ ดร.ดร.ณัฐวิทย์ มุงเมือง ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องและความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ อาจารย์สุภัสรา บุญเรือง ที่ให้คำปรึกษาเรื่องตารางการศึกษา เรื่องการเงิน การตรวจรูปแบบการค้นคว้าอิสระ และเรื่องต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษา

ขอขอบพระคุณ ดร.นิตยา วงศ์ยศ ที่ได้กรุณาสอนและแนะนำการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ผล

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม รองอธิการบดีสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค ที่ได้กรุณาแนะนำการดำเนินตามตารางการศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ตลอดทั้งหลักสูตรเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ อธิการบดี สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและเอาใจใส่นักศึกษาเป็นอย่างดีตลอดทั้งหลักสูตร

ขอขอบพระคุณ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาอิสระครั้งนี้

ขอขอบคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการวางรากฐานแก่ผู้วิจัยและขอขอบคุณท่านอื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือ และข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

มานะ เตชะปิตุ

ชื่อเรื่อง : ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
ผู้วิจัย : นายมานะ เตชะปิตุ
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.สุชาติ ใจภักดี
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกาภรณ์ บุสบง
ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2565
สถาบัน : สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และรายได้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่อยู่ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ภาครัฐ จำนวน 248 คน โดยการสุ่มหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำรวจตามสูตรของ Taro Yamane,1967 และใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า t-test และค่า F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา ความพึงพอใจในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ความพึงพอใจในการการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา ความพึงพอใจในการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา

คำสำคัญ : ครู, บุคลากรทางการศึกษา, ผู้บริหาร, อาชีวศึกษา, เชียงราย

Title : Teachers' and Educational Personnel's Satisfaction towards Educational Administrators of the Vocational Educational Office in Chiang Rai province.
Author : Mr.Mana Tachapitu
Degree : Master of Education (Educational Administration)
Advisor : Dr.Suchart Jaipukdee
Co-Advisor : Asst.Prof. Dr.Phakaphorn Butsabong
Graduated Year : 2022
Institute : Pacific Institute of Management Science

Abstract

Research on teacher and educational personnel satisfaction towards school administrators under vocational education, chiang Rai province. The objective of this study was to study the satisfaction of teachers and educational personnel towards administrators of vocational schools in Chiang Rai Province and to compare the satisfaction of teachers and educational personnel towards administrators of educational institutions under vocational education in Chiang Rai Province classified by gender, age, educational background, and income, population and sample. are teachers and educational personnel 248 people belonging to vocational schools in Chiang Rai province, the government, were randomly assigned the size of the survey sample according to the formula of Taro Yamane,1967 and use a questionnaire It is a tool for collecting data. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, and standard deviation. t-test and value F-test or one-way variance analysis. (One-Way ANOVA)

The results of the research revealed that in the aspect of driving the mission of the educational institutes Satisfaction in driving the mission of the school as a whole at a high level Support on learning management of educational institutions Satisfaction in supporting learning management of educational institutions Overall, it is at a high level. and the promotion of working atmosphere in educational institutions Satisfaction in promoting the working atmosphere of the school.

Keywords : Teacher, educational personnel**,** Administrators, Chiang Rai

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	2
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการศึกษา	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	8
2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	9
2.4 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551	15
2.5 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579)	17
2.6 สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย	22
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	28
3.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย	29
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	30
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	33
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	44
5.1 สรุปผลการวิจัย	44
5.2 อภิปรายผล	46
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย	48
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	49
บรรณานุกรม	50
ภาคผนวก	51
ภาคผนวก ก : เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	52
ภาคผนวก ข : รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ	59
ประวัติผู้วิจัย	61

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมในแต่ละด้าน	35
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา	36
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	37
4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา	38
4.6	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจ จำแนกตามเพศ	39
4.7	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจ จำแนกตามอายุ	40
4.8	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe จำแนกตามอายุ	40
4.9	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจ จำแนกตามรายได้	41
4.10	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe จำแนกตามรายได้	42
4.11	ข้อเสนอแนะความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา	43

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 4

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา แต่ขณะเดียวกันถ้าครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความเชื่อมั่น หรือมีทัศนะคติที่ไม่ดีต่อผู้บริหารแล้ว ย่อมมีผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาได้ ดังที่ ดุจดาว จิตใส (2554) กล่าวถึงบทบาทและความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานกล่าวคือ ต้องรู้จักวิธีโน้นน้าวผู้ร่วมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษาอยากอยู่กับสถานศึกษาตลอดไป และผู้บริหารสถานศึกษาอาจกล่าวได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งนอกจากเป็นผู้ที่มีความรู้แล้ว ต้องทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน และควรจะมีเครื่องมือในการช่วยถ่ายทอดความรู้ สู่การปฏิบัติและถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่นอันจะนำไปสู่การบริหารจัดการงานที่มีทั้งประสิทธิผลสูงขึ้น และการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความสุขที่เกิดจากการได้ทำในสิ่งที่ดีกว่า และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเป็นที่ชื่นชมในองค์กรนับเป็นการบริหารด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ คือ ความต้องการทางกาย และความมั่นคงในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะส่งผลต่อการทำงานของ บุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และยิ่งถ้าได้รับผลตอบแทนอย่างที่ต้องการตามความเหมาะสมในแต่ ละด้านแล้วจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรได้อย่างแท้จริง เพราะทุกคนจะมีกำลังใจ ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ในการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การดำเนินการขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โชติกา ระโส (2555) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัยพื้นฐานสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเท ความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยตรง

ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับ งานที่มีความรับผิดชอบ งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดี และการทำงานอย่างมีความสุข

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจ ในการทำงานของบุคลากร ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจ ในการทำงานประกอบด้วย นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่ เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์ฉันมิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อม อื่นๆ สถานภาพของตนเองในงาน และความมั่นคงปลอดภัย (นิติพล ภูตะโชติ, 2556) จาก ทฤษฎีข้างต้นแสดงให้เห็นว่าในการบริหารงานของบริหารของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นจะต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกต้องการปฏิบัติหน้าที่ และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาบุคลากร ครูของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นให้ตอบรับ กับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของ องค์การอย่างยั่งยืน และรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของ ครู (อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557)

อ้างอิงจากสารนิพนธ์ของ กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ (2562)

ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้า จึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเรื่องความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา การสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา และการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้เป็นประเด็นสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในภาพรวมและผลจากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลสำหรับผู้เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้

1.3 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ผลงานวิจัยต่างๆ เช่นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามผลงานวิจัยของ กฤษธเนศ จันดาอาจ และ วานิช ประเสริฐพร เรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ของมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือผลงานวิจัยของ สุนันทา สังขทัศน์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้เสนอองค์ประกอบของความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา
2. ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา

ขอบเขตด้านเวลา ปีการศึกษา 2564

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 8 วิทยาลัย จำนวน 519 คน ดังนี้

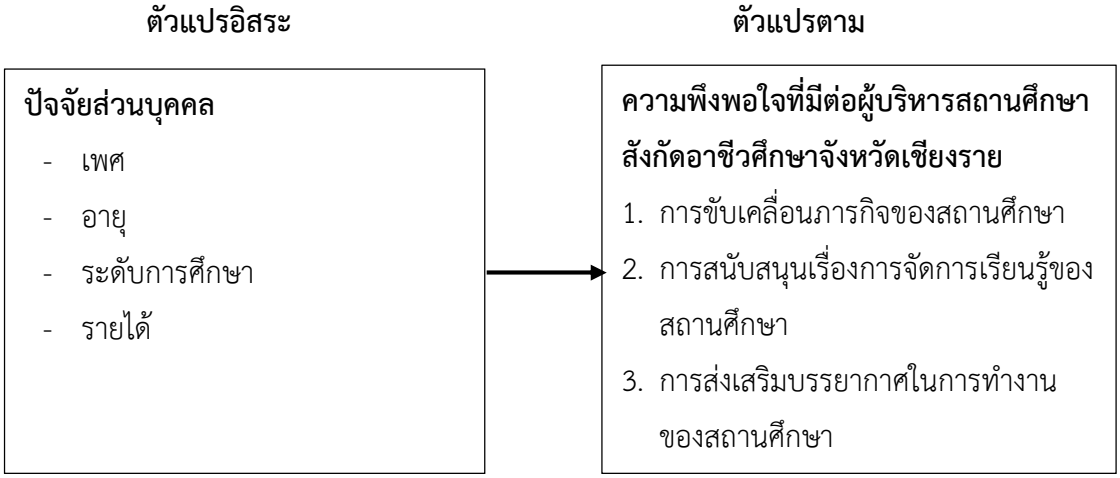
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ การสุ่มหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane,1967 โดยจะใช้ประชากรที่จะทำการสำรวจ อยู่ที่ 248 คน

1.4 สมมติฐานงานวิจัย

ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ที่ต่างกัน โดยมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายแตกต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ตัวแปร (Variables) ที่ศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ



ภาพที่ 1.1 กรอแนวคิดในการวิจัย

1.6 ประโยชน์ของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังนี้

1.6.1 เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปใช้ในการพัฒนาตนเองในด้านภารกิจของสถานศึกษา การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา

1.6.2 เป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีศักยภาพในการบริหาร

ดังนั้น ผลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน ความศรัทธาต่อผู้บริหารว่าอยู่ในระดับใด โดยเปรียบเทียบเรื่องความพึงพอใจของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในแต่ละด้านเพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา หมายถึง การใช้กระบวนต่างๆ เป็นเครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาให้เป็นไปตามภารกิจของสถานศึกษาโดยจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี ตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา โดยอยู่ภายใต้กรอบกลยุทธ์และกิจกรรมเพื่อนำสู่เป้าหมายการพัฒนาในทิศทางเดียวกัน

การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานอื่นที่นอกเหนือจากการปฏิบัติการสอนตามตารางสอนที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งงานสนับสนุนการบริหารสถานศึกษา เช่น งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เป็นต้น

การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการต่างๆ เพื่อสร้างสภาวะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษา และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

บุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าครู อาอาจารย์ และใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ (ธีระ รุ่งเจริญ และคณะ 2552)

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ หรือพอใจที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดี เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเอง (น้ำลิน เทียมแก้ว 2556)

การบริหารและการจัดการสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคคลากรในโรงเรียน อธิการบดีหรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่างๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่างๆ ละกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย และอื่นๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้เรียกว่า “ภาระกิทางการบริหารการศึกษา” หรือ “’งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน (ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2530)

ครู คือ ผู้ที่มีความสามารถให้คำแนะนำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนหรือ นักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่างๆ ทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนจะแตกต่างกันออกไปโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน และนอกจากการสอนแล้วครูยังเป็นผู้ยกระดับวิญญาณมนุษย์ ให้รู้จักผิดชอบชั่วดี สอนในคุณงามความดีเพื่อเป็นแม่แบบให้เด็กได้ปฏิบัติตามทั้งต่อหน้าและลับหลัง

คำว่า "ครู" มาจากศัพท์ภาษาสันสกฤต "คุรุ" และภาษาบาลี "ครุ, คุรุ" (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี อ้างอิงจากกระทรวงศึกษาธิการ. 2556)

บทที่ 2
การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.3 การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา

2.4 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

2.5 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579)

2.6 สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

การบริหารและการจัดการสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคคลากรในโรงเรียน อธิการบดีหรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่างๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่างๆ ละกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย และอื่นๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้เรียกว่า “ภาระกิทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการในสถานศึกษามีทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

ด้านวิชาการ

งานวิชาการถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษา ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการต่างๆ ได้อย่างอิสระ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ มีการวัดผลประเมินผลเพื่อความก้าวหน้า รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการ อาจเป็นสหกรณ์ ร้านค้า หรือการจัดตั้งกองทุนมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

ด้านบุคลากร

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว และคล่องตัว อย่างอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยการความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาให้ใช้มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทักษะคือหัวใจสำคัญของการศึกษา จากฮิวจ์ เดลานี หัวหน้าฝ่ายการศึกษา องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย 22 เมษายน 2019

คำว่า “การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21” ย้ำให้เห็นว่าเรากำลังอยู่ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่างๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อยๆ และระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว โดยไม่ใช่แค่การปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่ต้องเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมและตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งผู้กำหนดนโยบายและบุคลากรด้านการศึกษาของไทยที่ผู้เขียนมีโอกาสได้รู้จักล้วนตระหนักว่า การศึกษาควรจะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต แม้ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยจะมีความก้าวหน้าในด้านการเข้าถึงการศึกษาในระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งมีการปฏิรูปเชิงโครงสร้างเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แต่ประเทศไทยยังคงประสบความท้าทายอีกหลายประการ เช่น นักเรียนจำนวนมากยังไม่มีทักษะพื้นฐานที่ควรจะมี ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินต่างๆ ทั้งในระดับประเทศและในระดับระหว่างประเทศ หรือ

อัตราส่วนของเด็กที่ไม่ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษายังค่อนข้างสูง จึงทำให้เยาวชนจำนวนมากขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกแห่งความเป็นจริง

การปรับปรุงระบบการศึกษาและการพัฒนาทักษะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ไทยบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งจะช่วยเพิ่มศักยภาพ โอกาส และความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจภายในประเทศ และด้วยแนวโน้มการเป็นสังคมผู้สูงอายุและสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานที่ลดลงเรื่อยๆ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะคือปัจจัยสำคัญของความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในอนาคต ดังนั้น คุณภาพของระบบการศึกษา ตลอดจนสมรรถนะและทักษะของผู้สำเร็จการศึกษา จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะตอบโจทย์ดังกล่าว

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Shelly อ้างโดย ประกายดาว (2536) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกในทางบวกอื่นๆ ขณะที่วิชัย (2531) กล่าวว่า แนวคิดความพึงพอใจ มีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ กล่าวคือ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าอยู่ในที่ใดย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ต่างกัน

พิทักษ์ (2538) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นปฏิกิริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวกหรือทิศทางลบหรือไม่มีปฏิกิริยาคือเฉยๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มากระตุ้น

ขณะที่ ปรียากร (2535) ได้มีการสรุปว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมี 3 ประการ คือ

ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา เงินเดือน ความสนใจ เป็นต้น

ปัจจัยด้านงาน (factor in the Job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิด การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การนิเทศงาน เป็นต้น

Kotler and Armstrong (2002) รายงานว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (motive) หรือแรงขับดัน (drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการทางชีววิทยา(biological) เกิดขึ้นจากสภาวะตึงเครียด เช่น ความหิวกระหาย หรือความลำบากบางอย่าง เป็นความต้องการทางจิตวิทยา (psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (recognition) การยกย่อง (esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (belonging) ความต้องการส่วนใหญ่อาจไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจ เมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเพียงพอจนเกิดความตึงเครียด โดยทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของซิกมันด์ ฟรอยด์

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการไว้หลายท่าน ดังนี้

Mann and Lawrence (1983) กล่าวว่า เหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร และบรรยากาศในโรงเรียน

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2554) กล่าวว่า เหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านนโยบายบริหารและการปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2550) ได้สรุปว่า การจัดการเป็นเรื่องของการผสมผสานหรือบูรณาการทรัพยากรการจัดการ ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) ข้อมูลข่าวสาร (Information) และเวลา (Time)

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวว่า เหตุปัจจัยทางการบริหารโดยทั่วไปแล้วจะคำนึงถึงทรัพยากรทางการบริหาร 4 อย่างที่เรียกว่า 4M's เพราะเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ถ้าขาดอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วจะทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่น ไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร เงิน วัสดุ และการบริหารจัดการ ดังนี้

1) บุคลากร (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์การต่างๆ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานและผลงานที่ดีออกมาได้ ต้องประกอบด้วย บุคลากรที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ

2) เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงาน หากขาดงบประมาณการบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย

3) วัสดุและอุปกรณ์ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็ย่อมจะเป็นอุปสรรค หรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

4) การบริหารจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผล ผลักดันปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการ ให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553) กล่าวถึง เหตุปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 3M-11Mหรืออาจเรียกว่าทรัพยากรบริหารจัดการหรือทรัพยากรการจัดการ (Management Resources) ดังนี้

1) 3M เช่น Man (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) Money (การบริหารงบประมาณ) Management (แปลว่า การบริหารงานทั่วไปหรือการจัดการทั่วไป ตัวอย่างเช่น การวางแผน การบังคับบัญชาและการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น)

2) 4M เช่น Man Money Management Material (การบริหารวัสดุอุปกรณ์) หรือ Man Machine Medium Mission

3) 5M เช่น Man Money Management Material Morality (การบริหารคุณธรรมหรือจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน) หรือ Machinery Manpower Material Method Measurement

4) 6M เช่น Man Money Management Material Morality Market (ตลาด ผู้รับบริการหรือประชาชนผู้รับบริการ)

5) 7M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message (การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร)

6) 8M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method (วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค)

7) 9M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute (การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน)

8) 10M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute Mediation (การประสานงานหรือการประนีประนอม)

9) 11M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute Mediation Measurement (การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน)

กษมาพร ทองเอื้อ (2555) กล่าวว่า เหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงเรียน ไว้ 4 ข้อ ได้แก่

1) ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

1.1) การจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2) บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

1.3) โยบายของโรงเรียนมีการตอบสนองต่อปัญหาคุณภาพการศึกษาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง

2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม

2.1) การพัฒนาบรรทัดฐานการดำเนินงานโดยมุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2) การส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จของบุคลากรทุกฝ่าย การมีแรงกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ

2.3) ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้มีความอิสระในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

3) ลักษณะของบุคลากร

3.1) การมีความมุ่งมั่นจริงจังต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

3.2) บุคลากรได้รับรู้เป้าหมายของโรงเรียนอย่างถูกต้องและตรงกัน

3.3) บุคลากรได้รับรู้บทบาทหน้าที่และเป้าหมายในงานที่ตนรับผิดชอบ

4) ลักษณะขององค์การ

4.1) มีการจัดการองค์การโดยแบ่งฝ่ายต่างๆ ได้เหมาะสม

4.2) จัดการแบ่งฝ่ายต่างๆ เป็นฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายบริหารได้อย่างสัมพันธ์กัน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารและการจัดการ สามารถกล่าวได้ว่า เหตุปัจจัยสำคัญมีผลต่อการบริหารและการจัดการ หมายถึง สิ่งที่สนับสนุนและฉุดรั้ง ในการบริหารและการจัดการงานวิชาการ ปัจจัยการบริหารโดยทั่วไปแล้วจะคำนึงถึงทรัพยากรทางการบริหาร 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4M’s คือ บุคลากร เงิน วัสดุ และการบริหารจัดการ

ทฤษฎี การบริหารงาน

ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ Henri Fayol เป็นชาวฝรั่งเศสและเป็นผู้นำคนหนึ่งในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ฟาโยล ทำงานอยู่ในโรงงานแร่และโลหะ เขาได้รับความสำเร็จอย่างงดงามในการบริหารงาน ฟาโยล ได้ช่วยกอบกู้สถานการณ์อันสิ้นหวังของบริษัท จนทำให้มีผลกำไรงดงาม แนวคิดของ ฟาโยล อยู่ที่การแสวงหากฎเกณฑ์ในการบริหารงานที่มีลักษณะเป็นสากล ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักบริหารที่ต้องมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อองค์การ ฟาโยล ได้เสนอองค์ประกอบขั้นมูลฐานของการบริหารไว้ ดังนี้

1. การวางแผน (To plan)
2. การจัดองค์การ (To organize)
3. การบังคับบัญชา (To command)
4. การประสานงาน (To coordinate)
5. การควบคุม (To control)

นอกจากนี้ ฟาโยล ยังได้เสนอหลักการสำหรับผู้บริหารที่ควรนำไปใช้ ในการบริหารงานอีก 4 ประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของตน แม้ว่าภาระหน้าที่นั้นจะได้มอบหมายให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติจัดทำก็ตาม ข้อพึงระลึกในการมอบหมายงาน คือ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องได้สัดส่วนกัน

2. เอกภาพในการบริหารงานเป็นสิ่งจำเป็นที่นักบริหารจะต้องสนใจ และจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน หน่วยงานใดที่ขาดเอกภาพในการบังคับบัญชาจะเกิด ความยุ่งยากสับสนในการปฏิบัติงาน

3. การบริหารงานขององค์การจะต้องจัดให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อบรรลุเป้าหมายหลักขององค์การ แม้ว่าองค์การนั้นจะมีหลายหน่วยงานก็ตาม แต่วัตถุประสงค์หลักขั้นพื้นฐานขององค์การย่อมตรงกัน และนักบริหารต้องจัดให้ หน่วยงานทุกหน่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบปฏิบัติสนองวัตถุประสงค์หลักขององค์การเสมอ

4. นักบริหารจะต้องเสาะแสวงหา วิธีการที่จะอำนวยประโยชน์และประหยัดต่อการบริหาร

ฟาโยล ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ Gangplanks อันเป็นแนวบริหารที่จะช่วยลดขั้นตอนการทำงานให้สั้นเข้า การติดต่อรายงานให้การดำเนินงานไปตามสายการบังคับบัญชา บางกรณีเป็นสิ่งที่ไร้ประโยชน์ สิ้นเปลืองและก่อให้เกิดความชักช้าในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ดี ข้อเสนอที่น่าสนใจอันเกิดจากแนวคิดของ ฟาโยล คือ หลักการเกี่ยวกับการบริหาร 14 ประการ ที่ผู้บริหารควรเอาใจใส่ ได้แก่

1. การแบ่งแยกการทำงาน (Division of work)
2. อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Authority)
3. วินัยจรรยา (Discipline)
4. เอกภาพในการควบคุม (Unity of command)
5. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of direction)
6. ประโยชน์ส่วนตนต้องรองจากประโยชน์ขององค์การ (Sumordina of individual to general interest)
7. ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)
8. การรวมอำนาจมาไว้ในส่วนกลาง (Centraliztion)
9. สายการบังคับบัญชา (Chain of command)
10. คำสั่งและระเบียบข้อบังคับ (Order anregulation)
11. ความเสมอภาค (Equity)
12. ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of personel)
13. ความดำริริเริ่มในการงาน (Initiative)

14. ความยึดมั่นและร่วมแรงร่วมใจ (Esprit de corps)

ข้อที่น่าสังเกต จากทฤษฎีและหลักเกณฑ์การจัดการของ ฟาโยล จะมุ่งแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการบริหารที่จะมีลักษณะเป็นสากล สามารถนำไปใช้ได้ทุกองค์การ ฟาโยล มุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ทฤษฎีการบริหารของ ฟาโยล มีความเหมาะสมกับการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ในการบริหารงานวิชาการ มีขั้นตอนหรือกระบวนการในการบริหารงานที่มุ่ง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฟาโยลได้กำหนดขั้นตอนในการบริหารงานที่เหมาะสมกับการบริหารงานวิชาการไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ดังนี้

1. การวางแผน เป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร เป็นภาระหน้าที่และเป็นการใช้ศิลปะของภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นต้องทราบถึงหลักสำคัญในการวางแผน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลยิ่งขึ้น

2. การจัดองค์การ เป็นกระบวนการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่จะสามารถทำให้องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย คน (people) หน้าที่การงาน (Function) และปัจจัยทางกายภาพต่างๆ (Physical Factors) ขององค์การหรือการบริหารงานวิชาการ

3. การบังคับบัญชา เป็นการบริหารงานวิชาการตามอำนาจหน้าที่ ตามระเบียบแบบแผน วิธีการและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น โดยอาศัยศิลปะการเป็นผู้นำ หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การประสานงาน เป็นเรื่องของการร่วมมือในการบริหารงานวิชาการ เป็นเรื่องเกี่ยวกับภาระทางใจที่สำคัญ ดังนั้น การประสานงานจึงเป็นการประสานใจที่มีส่วนสำคัญ ในการส่งผลให้การบริหารงานวิชาการบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. การควบคุม เป็นการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน และความก้าวหน้าในการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลง การพัฒนางาน และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปรับปรุง และเป็นข้อมูลในการพัฒนางานต่อไป

จากที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารของ ฟาโยล ซึ่งเป็นกระบวนการในการวางแผนการจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม มีความเหมาะสมในการบริหารงานวิชาการอย่างยิ่ง เป็นวิธีการบริหารงานวิชาการที่เป็นสากล มีขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารงานที่ต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการขององค์การในที่สุด

ทฤษฎีการบริหาร POSDCORB

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้อ้างถึง กูลิค และ เออร์วิกค์ กล่าวว่า หลักการบริหารแบบ POSDCORB มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการปฏิบัติงาน ตามแนวทางนั้นๆ พร้อมทั้งระบุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ก่อนลงมือ ปฏิบัติการ

2. การจัดองค์การ (Organization) หมายถึง การจัดทำเค้าโครงสร้างการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ ของหน่วยงานย่อยในองค์การ พร้อมกำหนดตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน ทำการกำหนดหน้าที่ จัดกรอบอัตรากำลังขององค์การ กำหนดวิธีการติดต่อประสานงาน ตำแหน่งต่างๆ ในทุกระดับ

3. งานบริหารบุคคล (Staffing) หมายถึง การจัดการด้านบุคลากรทั้งหมด ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญ การจัดสวัสดิการ การเลื่อนขั้น การลดขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาให้ออกจากงาน

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การดำเนินการในการตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ ในงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรอบคอบ รวมถึงการติดตามดูแล ให้การปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตาม แผนงานที่กำหนดไว้

5. การประสานงาน (Coordination) หมายถึง การประสานความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์การไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเป็นไปตามแผนที่วางไว้

6. รายงาน (Repotting) หมายถึง การแจ้งผลการปฏิบัติงานไปยังหน่วยงานคณะบุคคล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานในบังคับบัญชาหรือหน่วยเหนือ, หรือหน่วยงานในระดับล่าง หน่วยงานในระดับเดียวกัน รายงานต่อผู้บังคับบัญชา สาธารณชนไม่ก่อประโยชน์ในการขอความ ร่วมมือต่างๆ ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

7. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณทางการเงิน ในส่วนการ เสนอการขอตั้งงบประมาณขององค์การ และหมายถึงการใช้จ่ายเงินงบประมาณด้วย รวมทั้งการตรวจสอบ ควบคุมการใช้จ่ายเงิน ให้เป็นประโยชน์ต่องาน ที่ทำให้มากที่สุด

จึงสรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร POSDCORB เป็นกระบวนการบริหารอย่างเป็น ระบบ โดยเริ่มจากการวางแผน (planning) การจัดองค์การ (Organization) งานบริหารบุคคล (staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordination) รายงาน (Repotting) งบประมาณ (Budgeting)

2.4 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2562) กล่าวถึง พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป

1. การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

2. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(1) การศึกษาในระบบ ที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน

(2) การศึกษานอกระบบ เนื้อหาและหลักสูตร ยืดหยุ่นตามความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

(3) การศึกษาระบบทวิภาคี ผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

3. หลักสูตรการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ดังต่อไปนี้

(1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

(2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

(3) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

4. การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องคำนึงถึง

(1) มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน

(2) การศึกษาในด้านวิชาชีพต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี

(3) การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการ

(4) มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคล

(5) ให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา

(6) การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชน

(7) พัฒนาครูและคณาจารย์ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

หมวด 4 ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

1. สถานศึกษาอาชีวศึกษาของเอกชนอาจเข้าร่วมเป็นเครือข่ายของสถาบันเพื่อประโยชน์ในการร่วมมือทางวิชาการ การสร้างคุณภาพการอาชีวศึกษาเอกชน

2. จัดระบบการจัดการให้เอื้ออำนวยแก่ผู้มีประสบการณ์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากสถานประกอบการที่ได้รับการรับรอง ผู้เรียนที่สะสมผลการเรียนไว้ และผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมตามกฎหมายว่า

ด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถเทียบโอนผลการเรียนหรือประสบการณ์ด้านวิชาชีพเพื่อให้ได้คุณวุฒิการศึกษาในหลักสูตรต่างๆ ได้

3. จัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการ

4. สถานประกอบการที่ประสงค์จะดำเนินการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ยื่นคำขอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จากพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 สรุปได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในระบบเน้นการศึกษาในสถานศึกษาเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2561) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ได้แก่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สถาบันการอาชีวศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ถึงหลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และส่วนการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพนอกระบบ สำหรับการศึกษาระบบทวิภาคี ที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ

2.5 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579)

(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560) ได้สรุปสาระสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ดังนี้

บทที่ 1 สภาวการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ

บทที่ 2 ผลการพัฒนาการศึกษาไทย ปี2552 - 2558

บทที่ 3 ปัญหาและความท้าทายของระบบการศึกษา

บทที่ 4 วิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ

บทที่ 5 ยุทธศาสตร์เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

บทที่ 6 การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ

ความจำเป็นในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ

1. ระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการนับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัวยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัยความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทาย

2. ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552 – 2559 พบว่า ไทยประสบความสำเร็จในหลายด้านและมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป

3. ด้านโอกาสทางการศึกษา รัฐมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาค่อนข้างมาก ส่งผลให้ประชากรในวัยเรียน รวมทั้งเด็กด้อยโอกาสและผู้มีความต้องการจำเป็นพิเศษมีโอกาสได้รับการศึกษาสูงขึ้น แต่ยังเข้าเรียนได้ไม่ครบทุกคนและมีปัญหาการออกกลางคันอยู่บ้าง

4. ด้านคุณภาพการศึกษา ผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย ส่วนประเด็นคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชนยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นนอกจากนี้คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป ยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน

5. ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีอยู่จำนวนมาก

แนวคิดการจัดการศึกษา

แนวคิดการจัดการศึกษา (Conceptual Design) ตามแผนการศึกษาแห่งชาติยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย

1. หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All)
2. หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education)
3. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy)
4. หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education)
5. ยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SustainableDevelopment Goals : SDGs 2030)

วิสัยทัศน์จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ

วิสัยทัศน์“คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต

อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21”โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ

1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดีมีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ

3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคีและร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ

1. เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะต่อไปนี้ 3Rs ได้แก่การอ่านออก (Reading) การเขียนได้(Writing) และการคิดเลขเป็น(Arithmetics)และ8Cs ได้แก่

(1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา

(2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

(3) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์

(4) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ

(5) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ

(6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(7) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้

(8) ความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

2. เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) 5 ประการซึ่งมีตัวชี้วัดเพื่อการบรรลุเป้าหมาย 53 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access)

2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity)

3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality)

4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency)

5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy)

ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติมีเป้าหมายดังนี้

1) คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

3) คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมาย ดังนี้

1) กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2) สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน

3) การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีเป้าหมาย ดังนี้

1) ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2) คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ

3) สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน

4) แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

5) ระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลมีประสิทธิภาพ

6) ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากล

7) ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษามีเป้าหมาย ดังนี้

1) ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

2) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย

3) ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้องเป็นปัจจุบันเพื่อการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมิน และรายงานผล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีเป้าหมาย ดังนี้

1) คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

2) หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการน าแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

3) การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษามีเป้าหมายดังนี้

1) โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้

2) ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

3) ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่

4) กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ

5) ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรมสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ

1. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ประกอบด้วย

2. สาระของแผนการศึกษาแห่งชาติที่มีความชัดเจน ครบถ้วน และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกระดับการศึกษา

3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แก่ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนเพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ

4. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการศึกษาแห่งชาติและ

5. การนำแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติทุกระดับ เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติ

แนวทางการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติประกอบด้วย

4.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนได้ตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติการสร้างความเข้าใจกับหน่วยงานองค์กร และภาคีทุกภาคส่วน ถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ

4.2 การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาการศึกษาระยะ 5 ปี แผนปฏิบัติราชการระยะ 4 ปีและแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมจัดทำและติดตามประเมินผลแผนดังกล่าว

4.3 การปรับปรุงกฎ ระเบียบ และกฎหมายต่างๆ ให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาในระดับต่างๆ

4.4 การสร้างช่องทางให้ประชาสังคมมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั้งระดับนโยบายและระดับพื้นที่

2.6 สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาชียงราย

สถานศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มี 8 แห่ง คือ

1. วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย
2. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย
3. วิทยาลัยเทคนิคเทิง
4. วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
6. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย
7. วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย
8. วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่น่าสนใจดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

สำเร็จ วงศ์ศักดา สบสันติ์ อุตกฤษฎ์ และ อนันท์ งามสะอาด งานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดย วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีที่ 21 ฉบับที่ 3 ก.ย.-ธ.ค. 2554

การวิจัย ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) สร้างคู่มือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 44 คน และครู จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญเป็นแบบสอบถามแบบตัวเลือกและคำถามปลายเปิด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามตัวเลือก และครูเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การบริหารงบประมาณ บุคลากร วิชาการและการบริหารงานทั่วไป ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญทุกท่านมีความคิดเห็นว่าควรสร้างคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาแต่ละด้านเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา 4 ฝ่าย และเอกสารภาวะผู้นำ จำนวน 27 เล่ม นำไปทดลองใช้กับวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4แห่ง ในภาคเรียนที่ 2/2553 จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากรายงานการประเมินตนเอง ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา พิจารณาผลการปฏิบัติงานจากตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพภายใน พบว่าวทยาลัยเทคนิคสุรนารี เพิ่มขึ้นร้อยละ71.88 วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง เพิ่มขึ้นร้อยละ 55.81วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา เพิ่มขึ้นร้อยละ 36.36 และวิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์ เพิ่มขึ้นร้อยละ 35.09 จากการเปรียบเทียบผลการรายงานประเมินตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้ให้เห็นประสิทธิผลของคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อ

จากการทำวิจัยสามารถอภิปรายสรุปผลได้ว่าจากสภาพการณ์ปัจจุบัน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบต่างๆ มาก กอปรกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้เปลี่ยนแปลงวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งและวิธีการ ได้มาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.6/ว.11 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2552 ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คน แสดงความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าควรมีการสร้างคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ใช้วิธีการสอบสอบแข่งขันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ กคศ.(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา) กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อสร้างคู่มือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาขึ้นสำหรับเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารที่ขาดประสบการณ์ด้านการบริหาร ผ่านกระบวนการในการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มี

การนำไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และได้มีการปรับปรุงพัฒนาตามข้อเสนอแนะที่ได้คู่มือซึ่งเป็นรูปแบบในการพัฒนาผู้บริหาร มีความสอดคล้องกับ ได้ให้แนวทางเกี่ยวกับการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบไว้ 3 แบบ โดยแบบที่ 3 กล่าวไว้ว่า การพัฒนารูปแบบหมายถึงการวิจัยที่ผู้วิจัยต้องดำเนินการทั้งสามส่วนคือ การศึกษารูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ และการนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสภาพจริงความสำคัญของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาและประโยชน์ของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ได้ระบุไว้ดังนี้ 1) เพื่อให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นมาตรฐานเดียวกัน 2) ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง 3) ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าควรปฏิบัติอย่างไร เมื่อใดกับใคร 4) เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายขององค์กร 5) เพื่อให้ผู้บริหารติดตามงานได้ทุกขั้นตอน 6) เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม 7) ใช้เป็นเอกสารอ้างอิงในการฝึกอบรม 8) ใช้เป็นสื่อในการประสานงาน 9) ได้งานที่มีคุณภาพตามกำหนด 10) ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสน 11) แต่ละหน่วยงานรู้งานซึ่งกันและกัน 12) บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สามารถทำงานแทนกันได้ 13) สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน14) ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน 15) ลดข้อผิดพลาดจากการทำงานที่ไม่เป็นระบบ 16) ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน 17) ช่วยให้เกิดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน 18) ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน 19) ช่วยลดการตอบคำถามการปฏิบัติงาน 20) ช่วยลดเวลาการสอนงาน 21) ช่วยให้การทำงานเป็นมืออาชีพ 22) ช่วยในการออกแบบระบบงานใหม่และปรับปรุงงาน 23) ผู้ปฏิบัติงานทราบรายละเอียดและทำงานได้ถูกขึ้นตอน 24) ช่วยให้ทราบถึงตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ 25) ช่วยให้ทราบถึงเทคนิคในการทำงานจากการเปรียบเทียบผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาในการอบรมสัมมนา ซึ่งเป็นการประเมินก่อนนำไปทดลองใช้ กับการประเมินความเหมาะสมของคู่มือหลังจากที่ได้ทดลองใช้ 1 ภาคเรียน โดยในการประเมินความเหมาะสมทั้งก่อนและหลังการทดลองใช้มีการพิจารณาในด้านรูปเล่ม เนื้อหา และประโยชน์ของคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา ปรากฏว่า บุคลากรของวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง มีความคิดเห็นว่าคู่มือการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากทั้งก่อนและหลังการนำคู่มือไปทดลองใช้ และสังเกตได้ว่า ผลการประเมินหลังการนำไปใช้งานมีระดับคะแนนสูงกว่าระดับคะแนนประเมินความเหมาะสมก่อนนำไปใช้งานแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ได้ทดลองใช้คู่มือในการปฏิบัติงานจริง เห็นว่าคู่มือที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมีประโยชน์และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นจากการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา พบว่าวิทยาลัยเทคนิคสุรนารี มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมากถึง 23 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 71.88 วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมากถึง 24 ตัวบ่งชี้คิดเป็นร้อยละ 55.81 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 12 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 36.36 วิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์ มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 20 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 35.09 สามารถสรุปได้ว่า การใช้คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้นจริง

กฤษธเนศ จันดาอาจ และ วานิช ประเสริฐพร (2564) เรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เป็นงานวิจัยแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 272 คน รวมทั้งสิ้น 317 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง Modified Priority Needs index (PNI Modified) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา และด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบริหารจัดการ ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา 3) ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และ 4) ด้านการจัดการเรียนการสอน แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีแนวทางที่สำคัญประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ 6 แนวทาง ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา 5 แนวทาง ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 4 แนวทาง และด้านการจัดการเรียนการสอน 7 แนวทาง

สำเร็จ วงศ์ศักดา สบสันติ์ อุตกฤษฎ์ และ อนันท์ งามสะอาด เรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) สร้างคู่มือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ

อาชีวศึกษา ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน และครู จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ ใช้ในการวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญเป็นแบบสอบถามแบบตัวเลือกและคำถามปลายเปิด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามตัวเลือก และครูเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การบริหารงบประมาณ บุคลากร วิชาการและ การบริหารงานทั่วไป ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน มีความคิดเห็นว่าควรสร้างคู่มือการปฏิบัติงานการบริหาร สถานศึกษาแต่ละด้านเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้จัดทำ คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา 4 ฝ่าย และ เอกสารภาวะผู้นำ จำนวน 27 เล่ม นำไปทดลองใช้กับ วิทยาลัยสังกัดสำ นักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4 แห่ง ในภาคเรียนที่ 2/2553 จากนั้นผู้วิจัยดำ เนินการ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากรายงานการประเมิน ตนเอง ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้คู่มือการ ปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา พิจารณาผลการ ปฏิบัติงานจากตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ ภายใน พบว่าวิทยาลัยเทคนิคสุรนารี เพิ่มขึ้นร้อยละ 71.88 วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง เพิ่มขึ้นร้อยละ 55.81 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา เพิ่มขึ้น ร้อยละ 36.36 และวิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 35.09 จากการเปรียบเทียบผลการรายงาน ประเมินตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้ให้เห็นประสิทธิผล ของคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำ นักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำ ข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์องค์ ประกอบในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เพื่อหารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน มีผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องเที่ยงตรง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จาก ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ของแบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร และครู พบว่าแบบสอบถาม ทุกข้อมีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.5

2. ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability:oc) จากผลการทดลองใช้แบบสอบถามกับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ครูวิทยาลัยการอาชีพไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ค่าความเชื่อมั่นในด้านสภาพ ที่เป็นจริง 0.95 และด้านความต้องการของครู 0.96 ครูวิทยาลัยการอาชีพหลวงประธานราษฎร์นิกร จังหวัดสงขลา ได้ค่าความเชื่อมั่นในด้านสภาพที่เป็นจริง 0.93 และด้านความต้องการของครู 0.95 และวิทยาลัยสารพัดช่างบรรหารแจ่มใส จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ค่าความเชื่อมั่นในด้านสภาพที่เป็นจริง 0.88 และด้าน ความต้องการของครู 0.94 3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์ในการบริหาร ทั้ง 7 คน เกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในสภาวการณ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเห็นว่าควรมีการสร้างคู่มือการ ปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารใช้

เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา 4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่เคยบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล พระราชทาน ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้รับรางวัล พระราชทาน ในปี พ.ศ. 2549 –2551 ส่วนใหญ่เป็น ผู้มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 11-15 ปี รองลงมามีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ระหว่าง 6-10 ปี ผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้ให้ความ สำคัญต่อการบริหารงานสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้ กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร 4 ด้านคือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปสามารถ

โสภณา เศวตคชกุล (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการ โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสองภาษา หลักสูตรไทย-อังกฤษ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสองภาษาหลักสูตร ไทย-อังกฤษ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง จำนวน 150 คน รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสองภาษา จำนวน 9 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสองภาษา หลักสูตรไทย-อังกฤษ สังกัดกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำกลยุทธ์ไปใช้บริหารงานวิชาการโรงเรียน สองภาษา หลักสูตรไทย-อังกฤษ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้อำนวยการโรงเรียนสองภาษาหลักสูตร ไทย-อังกฤษ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 42 คน สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานโรงเรียนสอง ภาษา โดยใช้เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ ด้วยค่า Modified Priority Needs Index: PN meline ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

โดยผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสองภาษาหลักสูตรไทย-อังกฤษ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) การส่งเสริมความสามารถในการทำงานข้าม วัฒนธรรม ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 5 ด้าน คือ การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ การพัฒนาความสามารถ และสมรรถนะในการใช้ภาษาอังกฤษ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ และการสนับสนุนวิสัยทัศน์เชิงบวก และ 2) การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 7 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการจัดการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ การพัฒนาการวัดและประเมินผล การพัฒนาการนิเทศการศึกษา การพัฒนาการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาการวิจัยเพื่อการศึกษา ผลการประเมินความ เป็นไปได้และความเหมาะสมของกลยุทธ์ ที่จะนำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

สองภาษา หลักสูตรไทย-อังกฤษ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความเป็นไปได้และความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

ฟรอสท์และคณะ (Frost; et al. 2010) ได้ทำการศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ของ นักศึกษาด้วยความสัมพันธ์กันของฝ่ายวิชาการและฝ่ายกิจการนักเรียน ซึ่งพบว่า การมีส่วนร่วมกันของ ฝ่ายวิชาการและฝ่ายกิจการนักเรียนที่ประกอบไปด้วย การจัดหลักสูตรที่อ้างอิงประสบการณ์การเรียนรู้ แบบกลุ่ม สภาพชีวิตนักเรียน และการบริการทางการเรียน จะมีส่วนช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษา ประสบความสำเร็จมากขึ้น

สรุปแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อใช้ตอบคำถามการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมตลอดจน แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในด้าน การศึกษาสภาพการบริหาร โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการงานของนักวิชาการและนักทฤษฎีมาวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงาน เพื่อทราบถึงความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย นอกจากนี้ยังรวบรวมวรรณกรรมเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษาไปสู่งานวิจัยและการออกแบบสอบถามต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาภาครัฐจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2564 จำนวน 519 คน ดังนี้

- วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย 121 คน
- วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย 118 คน
- วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย 48 คน
- วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย 53 คน
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย 51 คน
- วิทยาลัยเทคนิคเทิง 61 คน
- วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง 32 คน
- วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า 35 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 248 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย

- ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา
- ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
- ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา

ด้านละ 10 ข้อ และรวมแล้วได้แบบสอบ 30 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

3.3 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถามโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3.3.3 สร้างเครื่องมือในการวิจัยตามกรอบแนวคิด เครื่องมือการวิจัย แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

ตอนที่ 2 ข้อคำถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

ตอนที่ 3 ข้อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

3.3.4 เสนอร่างเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

3.3.5 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยได้ค่าค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC = 1.00

3.3.6 นำเครื่องมือที่หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์

3.3.7 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดวิทยาลัยการอาชีพปง จังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นคือ 0.731

3.3.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3.3.9 นำเครื่องมือไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษาสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิคจังหวัดพะเยา เพื่อนำไปขอความร่วมมือจากประธานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในการออกหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาต่างๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 8 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยตนเอง

3.4.3 นำแบบสอบถามสำรวจกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 ชุด และรอรับแบบสอบถามกลับภายในวันเดียวกันด้วยตนเอง ซึ่งได้กลับมาครบทั้ง 248 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์โดยได้รับแบบสอบถามมีความสมบูรณ์สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 248 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป spss เพื่อสรุปหาค่าร้อยละ จากแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลตามระดับคุณภาพการปฏิบัติ 5 ระดับ (Likert's Rating Scale) ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการใช้วิธีแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage)

วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ตามระดับมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 แปลความหมายว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 แปลความหมายว่า อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 แปลความหมายว่า อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 แปลความหมายว่า อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แปลความหมายว่า อยู่ระดับน้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.6.1 ในการวิเคราะห์การคำนวณโดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

3.6.2 ในการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยใช้สถิติทดสอบสมติฐาน การทดสอบค่าที (T-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ภายหลังโดยวิธีการทดสอบ Schaffe

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เรื่องความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผล และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบของตาราง และบรรยายผลตามลำดับ

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3.2. ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

4.3.3. ตอนที่ 3 ข้อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Average)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่คำนวณจาก t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่คำนวณจาก F-testหรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงแบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
Df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
Sig	แทน	แตกต่างกัน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมและรายด้าน

4.2.3 การวิเคราะห์ข้อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งรวบรวมจากแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	157	63.31
หญิง	91	36.69
รวม	**248**	**100.00**
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	33	13.30
31- 40 ปี	109	44.00
41 –50 ปี	82	33.10
51 ปีขึ้นไป	24	9.70
รวม	**248**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	14.10
ปริญญาตรี	185	74.60
ปริญญาโท	27	10.90
ปริญญาเอก	1	0.40
รวม	**248**	**100.00**

ตารางที่ 1(ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศอายุ ระดับการศึกษา และรายได้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	35	14.10
10,001-20,000 บาท	37	14.90
20,001-30,000 บาท	128	51.60
มากกว่า 30,000 บาท	48	19.40
รวม	**248**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 63.31 เพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.69 จำแนกตามอายุพบว่ามากที่สุดคือกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 กลุ่มอายุ31–40 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00รองลงมา คือกลุ่มอายุ 41 –50 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และกลุ่มอายุ51 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 จำแนกตามรายได้ (เงินเดือนหรือค่าตอบแทน) พบว่ามีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 ส่วนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 และมีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมและรายด้าน และรายข้อดังตาราง

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมในแต่ละด้าน

ความคิดเห็นในแต่ละด้าน	N = 248		ระดับความคิดเห็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา	4.32	0.39	มาก	2
ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของ	4.34	0.41	มาก	1
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา	4.31	0.66	มาก	3
เฉลี่ยรวม	**4.32**	**0.42**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมในแต่ละด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32 S.D. = 0.42) และรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$= 4.34 S.D. = 0.41) รองลงมาคือด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.32 S.D. = 0.39) และด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.31 S.D. = 0.42)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา

ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ	4.48	0.52	มาก
2. สนับสนุนการระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอก	4.17	0.73	มาก
3. ส่งเสริมสนับสนุนจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	4.11	0.74	มาก
4. การนำทรัพยากร/งบประมาณมาใช้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.65	มาก
5. การสรรหาครูและบุคลากรที่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่	4.15	0.67	มาก
การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรได้ทราบ	4.38	0.58	มาก
6. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.35	0.66	มาก
7. กำกับดูแลความปลอดภัยของนักเรียน นักศึกษา	4.39	0.57	มาก
8. ดูแลความเป็นอยู่ที่พักของครูและบุคลากร	4.36	0.71	มาก
9. มีการประชุมหารือ วางแผน ติดตามการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย	4.52	0.62	มากที่สุด
โดยภาพรวม	**4.32**	**0.39**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32 S.D.= 0.39) และรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการประชุมหารือ วางแผน ติดตามการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52 S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48 S.D = 0.52) และการนำทรัพยากร/งบประมาณมาใช้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10 S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. จัดสอบมาตรฐานวิชาชีพร่วมกับแผนกวิชาและรายงานผลการประเมินตามระเบียบ	4.61	0.58	มากที่สุด
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อสอบและจัดทำข้อสอบมาตรฐาน	4.38	0.60	มาก
3. วางแผนพัฒนาการบริการห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	4.15	0.62	มาก
4 ควบคุมดูแล ส่งเสริม กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน แก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรและระเบียบส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.30	0.63	มาก
5. การวางแผนจัดหาการให้บริการสื่อการเรียนการสอนโสตทัศนูปกรณ์และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.29	0.65	มาก
6 จัดหา รวบรวม สิ่งพิมพ์ สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ สื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้บริการในการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียนนักศึกษาและประชาชนทั่วไปให้สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.22	0.61	มาก
7 พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ครูในการใช้และผลิตสื่อด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาทางไกลและการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์	4.21	0.58	มาก
8 จัดการศึกษาวิชาชีพโดยร่วมมือกับสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	4.35	0.69	มาก
9 จัดทำแผนและคู่มือการฝึกงานตามโครงสร้างของหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการในการวิเคราะห์จุดประสงค์รายวิชาและมาตรฐานรายวิชาที่จะฝึกอาชีพ	4.42	0.73	มาก
10 การวางแผนร่วมกับสถานประกอบการในการนิเทศ ติดตาม การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ	4.45	0.66	มาก
โดยภาพรวม	**4.34**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.34 S.D. = 0.41) และรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดสอบมาตรฐานวิชาชีพร่วมกับแผนกวิชาและรายงานผลการประเมินตามระเบียบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61 S.D. = 0.58) รองลงมาคือ การวางแผนร่วมกับสถานประกอบการในการนิเทศ ติดตามการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.45 S.D. = 0.66) และวางแผนพัฒนาการบริการห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.15 S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องทำงาน ห้องธุรการ มีความสะอาด อากาศถ่ายเท ไม่ร้อน ไม่มีกลิ่นอับ	4.42	0.67	มาก
2. มอบหมายหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	4.49	0.70	มาก
3. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง	4.51	0.72	มากที่สุด
4. สร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.93	มาก
5. ยกย่อง ชมเชย และพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	4.19	0.93	มาก
6. เห็นใจ และให้กำลังใจเมื่อครูและบุคลากรประสบปัญหาต่างๆ	4.31	0.88	มาก
7. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยรักและความสามัคคี	4.41	0.84	มาก
8. การใช้ถ้อยคำวาจาที่สุภาพอ่อนโยน	4.43	0.66	มาก
9. การจัดสวัสดิการต่างๆให้กับครูและบุคลากร	3.96	0.87	มาก
10.มีการรับฟังเหตุผลและข้อเสนอแนะต่างๆครูและบุคลากร	4.19	0.90	มาก
โดยภาพรวม	**4.31**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31 S.D. = 0.41) และรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมากที่สุด (= 4.51 S.D. = 0.72) รองลงมาคือ มอบหมายหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก (= 4.49 S.D.= 0.70) และการจัดสวัสดิการต่างๆให้กับครูและบุคลากร อยู่ในระดับมาก (= 3.96 S.D. = 0.87)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุและรายได้ โดยใช้สถิติค่า t-test และค่า F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย	**เพศ**				**t**	**Sig.**
	ชาย (157)		**หญิง (91)**			
	$\bar{X}$	**S.D.**	$\bar{X}$	**S.D.**		
1. ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา	4.35	0.41	4.28	0.37	1.213	.226
2. ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	4.32	0.43	4.38	0.38	-1.091	.276
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา	4.33	0.64	4.27	0.70	.798	.426
ในภาพรวม	**4.33**	**0.43**	**4.31**	**0.40**	**.443**	**.658**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.6 พบว่า ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจของครูและบุคลากรฯ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.679	3	.226	1.472	.223
	ภายในกลุ่ม	37.529	244	.154		
	รวม	38.208	247			
2. ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.583	3	0.194	1.144	.332
	ภายในกลุ่ม	41.463	244	0.17		
	รวม	42.046	247			
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5.11	3	1.703	4.042	0.008*
	ภายในกลุ่ม	102.811	244	0.421		
	รวม	107.92	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีอายุต่างกันพบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อายุที่แตกต่างกัน ในด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	-	.324*	-	-
31 - 40 ปี	.324*		-.244*	-.349*
41 - 50 ปี	-	-.244*	-	-
51 ปี ขึ้นไป	-	-.349*	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา ที่มีความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ทีมีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างจากผู้ที่มีอายุช่วง 31 - 40 ปี และผู้มีอายุช่วง 31 - 40 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างจากผู้ที่มีอายุช่วง 41 - 50 และผู้ที่มีอายุช่วง 51 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามรายได้

ความพึงพอใจของครูและบุคลากรฯ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.843	3	.281	1.834	.141
	ภายในกลุ่ม	37.365	244	.153		
	รวม	38.208	247			
2. ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.092	3	.364	2.169	.092
	ภายในกลุ่ม	40.954	244	.168		
	รวม	42.046	247			
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.867	3	1.289	3.023	.030*
	ภายในกลุ่ม	104.054	244	.426		
	รวม	107.920	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีรายได้ ต่างกันพบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รายได้(เงินเดือนหรือค่าตอบแทน) ที่แตกต่างกัน ในด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามรายได้

อายุ	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000บาท	มากกว่า 30,000 บาท
น้อยกว่า 10,000 บาท	-	.365*	.308*	-
10,001-20,000 บาท	-.365*	-	-	-
20,001-30,000 บาท	-.308*	-	-	-
มากกว่า 30,000 บาท	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา ที่มีความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้10,001-20,000 บาท และผู้มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ส่วนผู้มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจแตกต่างจากผู้มีรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 4.11 ข้อเสนอแนะความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ f = จำนวนผู้ตอบแบบสอบ
1. ผู้บริหารควรดูแลสวัสดิการของครูอัตราจ้างให้ดีกว่านี้	8
2. ผู้บริหารจะต้องบริหารงานอย่างโปร่งใส ชี้แจงการบริหารงบประมาณต่างๆ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบบ้าง	7
3. ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในงานฝ่ายต่างๆ ให้เหมาะสม	5
4. มีความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารเป็นอย่างมาก	5
5. ผู้อำนวยการควรอยู่ในสถานศึกษาให้มากกว่านี้เพื่อจะได้สอดส่องดูแลการเรียนการสอนหรืองานต่างๆ	4
6. ผู้อำนวยการควรพิจารณาค่าตอบแทนสำหรับลูกจ้างให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4

จากตางรางที่ 4.11 ข้อเสนอแนะของความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้บริหารควรดูแลสวัสดิการของครูอัตราจ้างให้ดีกว่านี้ (f = 8) ผู้บริหารจะต้องบริหารงานอย่างโปร่งใส ชี้แจงการบริหารงบประมาณต่างๆ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบบ้าง (f = 7) มีความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารเป็นอย่างมาก (f = 5) ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในงานฝ่ายต่างๆ ให้เหมาะสม (f = 5) ผู้อำนวยการควรพิจารณาค่าตอบแทนสำหรับลูกจ้างให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน (f = 4) ผู้อำนวยการควรอยู่ในสถานศึกษาให้มากกว่านี้เพื่อจะได้สอดส่องดูแลการเรียนการสอนหรืองานต่างๆ (f = 4)

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ จำนวน 8 แห่งสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม 248 ชุด จากผลการวิเคราะห์สรุปผลการศึกษา ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 63.31 เพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.69 จำแนกตามอายุพบว่ามากที่สุดคือกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 กลุ่มอายุ31–40 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00รองลงมา คือกลุ่มอายุ 41 –50 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และกลุ่มอายุ51 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 จำแนกตามรายได้ (เงินเดือนหรือค่าตอบแทน) พบว่ามีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 ส่วนที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 และมีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมในแต่ละด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32 S.D. = 0.42) และรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.34 S.D. = 0.41) รองลงมาคือด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.32 S.D. = 0.39) และด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา($\overline{X}$ = 4.31 S.D. = 0.42) ตามลำดับ สามารถสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32 S.D. = 0.39) และรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการประชุมหารือ วางแผน ติดตามการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52 S.D. = 0.62) รองลงมาคือส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48 S.D. = 0.52)

และการนำทรัพยากร/งบประมาณมาใช้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10 S.D. = 0.65) ตามลำดับ

2) ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34 S.D. = 0.41) และรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดสอบมาตรฐานวิชาชีพร่วมกับแผนกวิชาและรายงานผลการประเมินตามระเบียบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61 S.D. = 0.58) รองลงมาคือ การวางแผนร่วมกับสถานประกอบการในการนิเทศ ติดตาม การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45 S.D. = 0.66) และวางแผนพัฒนาการบริการห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15 S.D. = 0.62) ตามลำดับ

3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31 S.D.= 0.41) และรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51 S.D. = 0.72) รองลงมาคือ มอบหมายหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49 S.D. = 0.70) และการจัดสวัสดิการต่างๆให้กับครูและบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.96 S.D. = 0.87) ตามลำดับ

5.1.3 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายดังนี้

1) การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายมีอายุต่างกันพบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อายุที่แตกต่างกัน ในด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา ที่มีความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายทีมีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างจากผู้ที่มีอายุช่วง 31 - 40 ปี และผู้มีอายุช่วง 31 - 40 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างจากผู้ที่มีอายุช่วง 41 - 50 และผู้ที่มีอายุช่วง 51 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามรายได้ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา ที่มีความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ที่มีรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท และผู้มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ส่วนผู้มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจแตกต่างจากผู้มีรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ทั้งสามด้านคือ 1 ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา 2 ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา โดยภาพรวมแล้วมีความพึงพอใจในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก นั่นหมายความว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ส่วนใหญ่แล้วมีทัศนะคติที่ดีและมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน แต่มีจุดสังเกตบางข้อที่แสดงให้เห็นว่ามีความคิดเห็น ที่แตกต่างจากข้ออื่นๆ เช่น ข้อที่ 10 ในด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา ที่มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ มากที่สุด ข้อที่ 1 ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ มากที่สุด และข้อที่3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา ที่มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ มากที่สุด เมื่อเทียบกับข้อสอบถามอื่นๆ ที่มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ มาก ทั้งหมด โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัฐสยาม วงษ์ยี่ (2558) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของครู อาจารย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีรัตนโกสินทร์ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานครผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของครู อาจารย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีรัตนโกสินทร์ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ โทเกาะ (2553) ศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์อยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารงานในสถานศึกษามีการแบ่งฝ่ายงาน เน้นการกระจายอำนาจหน้าที่และมีการกำหนดโครงสร้างการบริหาร งานวิชาการตามคู่มือการบริหารสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการบริหารชมรมรองผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษา (2560) และจัดการศึกษาอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งได้จัดการศึกษาอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในระบบเน้นการศึกษาในสถานศึกษาเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน สามารถอภิปราย เป็นรายด้านดังนี้

การศึกษาระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

1) ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา ความพึงพอใจในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ สนับสนุนการระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอก การนำทรัพยากร งบประมาณต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องจักร เครื่องมือ เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน กำกับดูแลความปลอดภัยของนักเรียน นักศึกษาและดูแลความเป็นอยู่ของครูและบุคลากรเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤษธเนศ จันดาอาจ และ วานิช ประเสริฐพร (2564) เรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ของมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2) ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ความพึงพอใจในการการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารมีการควบคุมดูแล ส่งเสริม กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน แก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรและระเบียบ มีการจัดหา การให้บริการสื่อการเรียนการสอนโสตทัศนูปกรณ์และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อให้บริการในการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียนนักศึกษาและประชาชนทั่วไปให้สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ครูในการใช้และผลิตสื่อด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาทางไกลและการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีการวางแผนร่วมกับสถานประกอบการในการนิเทศ ติดตาม การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ โดยร่วมมือกับสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษาร่วมกัน สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2550) ได้สรุปว่า การจัดการเป็นเรื่องของการผสมผสานหรือบูรณาการทรัพยากรการจัดการ ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) ข้อมูลข่าวสาร (Information) และเวลา (Time)

3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา ความพึงพอใจในการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษาโดยสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง ยกย่อง ชมเชย และพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม แสดงความเห็นใจ และให้กำลังใจเมื่อครูและบุคลากรประสบปัญหาต่างๆ การใช้ถ้อยคำวาจาที่สุภาพอ่อนโยน มีการรับฟังเหตุผลและข้อเสนอแนะต่างๆครูและบุคลากร การจัดสวัสดิการต่างๆให้กับครูและบุคลากรตามระดับโดยทั่วถึงและเท่าเทียม สอด คล้องกับ ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol ทฤษฎีการบริหารของ Fayol ยอมรับองค์กรที่เป็นทางการ โดยใช้ประโยชน์จากการ

แบ่งงานกันทำ (Specialization) และเน้นถึงความสำคัญที่ว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต้องเท่ากัน โดย Fayol ระบุเป้าหมายที่สำคัญขององค์การ คือ ความเป็นระเบียบ ความมั่นคง ความคิดริเริ่ม และความสามัคคี นักทฤษฎีการบริหารจะต้องเป็นนักปฏิบัติอย่างแท้จริง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับนักทฤษฎีระบบองค์การขนาดใหญ่แล้ว สิ่งที่พวกเขาสนใจและให้ความสำคัญ คือ หลักการและแนวคิดสำหรับการประสบความสำเร็จขององค์การซึ่งเป็นทางการ นักทฤษฎีระบบองค์การขนาดใหญ่จะกล่าวถึงลักษณะที่ควรจะเป็น ส่วนนักทฤษฎีการบริหารจะมองในลักษณะที่ว่า จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้อย่างไร กล่าวคือ ให้ความสำคัญกับการบริหาร ว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญขององค์การ **ข้อมูลจาก**http://adisony.blogspot.com/2012/10/henri-fayol.html

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ดังนี้

1) การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายมีอายุต่างกันพบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามรายได้ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา ที่มีความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา ในครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจ ในการเสนอแนะปรับปรุงเพิ่มเติม ในการจัดสวัสดิการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับต่างๆ ทั้งทางนโยบายการบริหาร การปฏิบัติงาน รวมไปถึง ข้อเสนอแนะ ในการศึกษา ครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา หรือแยกขนาดของสถานศึกษา เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ชัดเจนขึ้น

2.ควรดำเนินการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายอย่างต่อเนื่อง ทุกๆ 4 ปี ต่อครั้ง

บรรณานุกรม

กฤษธเนศ จันดาอาจ และ วานิช ประเสริฐพร.(2564). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น**. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ถวิล เกื้อกูลวงศ. (2530). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ**. กรุงเทพ ฯ: วัฒนาพานิช.

ดิฐารัตน์ ลิวรางกุล. (2553). **ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการเตรียมการและแสวงหาผู้ร่วมพัฒนา**. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดิเรก วรรณเศียร. (2554). **การจัดการศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล**. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยสวนดุสิต.

น้ำลิน เทียมแก้ว. พิมพลักษณ์, มหาสารคาม : **สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 2555. เลขเรียก, วจ 025.5 น64ก

วิจิตรา สุขอร่าม. (2558). **ความหมายของครู** .https://www.gotoknow.org.หมายเลขบันทึก : 619338

สมเดช สีแสง. (2548). **คู่มือบริหารโรงเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ**.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

สุขสวัสดิ์ บุญศรี. (2555). **การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรมาตรฐานสากลในโรงเรียนขลุงรัชดาภิเษก** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพล วังสินธ. (2545). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร.มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา, วารสารวิชาการ.

สุนันทา สังขทัศน์. (2556). **การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.วารสารบริหารธุรกิจ ราชมงคลธัญบุรี ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เดือนกรกฎาคม 2556

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ และคณะ. (2565). **คู่มือการเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์**. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). **ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ 2552**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำเร็จ วงศ์ศักดา **และคณะ.** (2554). **รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความ สำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**.วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,ปีที่ 21 ฉบับที่

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แบบสอบถามได้จำแนกสถานภาพตามของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ โปรดอ่านและพิจารณาข้อความด้านล่างแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็น โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ได้แก่

1. ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา
2. ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยต้องการข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อให้การศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในภาพรวม คำตอบของท่านถือเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำคำตอบ ของท่านไปใช้ประโยชน์และพัฒนาการศึกษาโดยภาพรวมต่อไป

โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ในช่อง ( ) ตามความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี

( ) 31 - 40 ปี

( ) 41 - 50 ปี

( ) 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

4. รายได้

( ) น้อยกว่า 10,000 บาท

( ) 10,001-20,000 บาท

( ) 20,001-30,000 บาท

( ) มากกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงช่องทางขวามือที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามระดับความคิดเห็นของท่านที่มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ใน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

ข้อที่	ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา</u>					
1	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ					
2	สนับสนุนการระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอก					
3	ส่งเสริมสนับสนุนจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน					
4	การนำทรัพยากร/งบประมาณมาใช้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	การสรรหาครูและบุคลากรที่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่					
6	การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรได้ทราบ					
7	ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
8	กำกับดูแลความปลอดภัยของนักเรียน นักศึกษา					
9	ดูแลความเป็นอยู่ที่พักของครูและบุคลากร					
10	มีการประชุมหารือ วางแผน ติดตามการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย					
	<u>ด้านการสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา</u>					
11	จัดสอบมาตรฐานวิชาชีพร่วมกับแผนกวิชาและรายงานผลการประเมินตามระเบียบ					
12	ดำเนินการวิเคราะห์ข้อสอบและจัดทำข้อสอบมาตรฐาน					
13	วางแผนพัฒนาการบริการห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย					
14	ควบคุมดูแล ส่งเสริม กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอนแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรและระเบียบ					
15	การวางแผนจัดหาการให้บริการสื่อการเรียนการสอนโสตทัศนูปกรณ์และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ					

ข้อที่	ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16	จัดหา รวบรวม สิ่งพิมพ์ สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ สื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้บริการในการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียน นักศึกษาและประชาชนทั่วไปให้สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
17	พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ครูในการใช้และผลิตสื่อด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาทางไกลและการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์					
18	จัดการศึกษาวิชาชีพโดยร่วมมือกับสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐและเอกชน					
19	จัดทำแผนและคู่มือการฝึกงานตามโครงสร้างของหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการในการวิเคราะห์จุดประสงค์รายวิชาและมาตรฐานรายวิชาที่จะฝึกอาชีพ					
20	การวางแผนร่วมกับสถานประกอบการในการนิเทศ ติดตามการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ					
21	**<u>ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา</u>** อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องทำงาน ห้องธุรการ มีความสะอาด อากาศถ่ายเท ไม่ร้อน ไม่มีกลิ่นอับ					
22	มอบหมายหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
23	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง					
24	สร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
25	ยกย่อง ชมเชย และพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม					
26	เห็นใจ และให้กำลังใจเมื่อครูและบุคลากรประสบปัญหาต่างๆ					
27	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยรักและความสามัคคี					
28	การใช้ถ้อยคำวาจาที่สุภาพอ่อนโยน					
29	การจัดสวัสดิการต่างๆให้กับครูและบุคลากร					
30	มีการรับฟังเหตุผลและข้อเสนอแนะต่างๆครูและบุคลากร					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามในการวิจัย

1. ดร.ภานุมาศ หมอสินธ์	ปรัชญดุษฎีบัณฑิต อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค
2. ดร.ณัฐวิทย์ มุงเมือง	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค
3. ดร.อินทิรา มุงเมือง	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อนามสกุล นายมานะ เตชะปิตุ

วันเดือนปีเกิด วันที่ 20 เดือน กันยายน พุทธศักราช 2524

ที่อยู่ปัจจุบัน 86 หมู่ 14 บ้านเด่นสันทราย
ตำบลทุ่งก่อ อำเภอเวียงเชียงรุ้ง
จังหวัดเชียงราย 57260
081-993-8778

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ครูผู้สอน

จำนวนปีประสบการณ์การทำงาน 18 ปี

ที่อยู่ที่ทำงาน วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง
ตำบลทุ่งก่อ อำเภอเวียงเชียงรุ้ง
จังหวัดเชียงราย 57260
053-953-392

ประวัติการศึกษา

2547	ประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) คณะครุศาสตรอุตสาหกรรม วิชาเอก เทคนิคช่างยนต์