



การศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสุรินทร์

นายสมเกียรติ ชาลือ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี



นายสมเกียรติ ชาลื้อ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง การศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

โดย นายสมเกียรติ ชาลือ

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อรรคทิมากุล)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.สามารถ สว่างแจ้ง)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิจิต เขียวชนะ)

ชื่อ : นายสมเกียรติ ชาลือ
ชื่อการค้นคว้าอิสระ : การศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
มุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี
สาขาวิชา : บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : ดร.สามารถ สว่างแจ้ง
ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีความสำคัญเนื่องจากการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ซึ่งยังขาดข้อมูลเชิงลึกจากมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะและแนวทางการบริหารองค์กรของผู้บริหารวัดถึงประสพธ์ของการศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการสำรวจความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 241 คน จาก 7 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญและมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อตรวจสอบรายละเอียดตามปัจจัยต่าง ๆ และเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์ และด้านกระบวนการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเสนอแนะให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานต่อไป

(มีจำนวนทั้งสิ้น 79 หน้า)

คำสำคัญ : การบริหารองค์กร, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Mr. Somkeat Chalue

Independent Study Title : Study of School Administrators' Organizational Management from the Perspective of Teachers and Educational Personnel under the Office of Vocational Education Commission in Saraburi Province.

Major Field : Vocational and Technical Education Management
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok

Independent Study Advisor : Samart Swangjang, Ph.D.

Academic Year : 2024

ABSTRACT

This independent study is significant because educational administrators' organizational management is a factor that influences operational efficiency and the development of educational quality, particularly within the Office of the Vocational Education Commission in Saraburi Province, where there is still a lack of in-depth data from the perspectives of teachers and educational personnel regarding the characteristics and approaches of administrators' organizational management. The objective of this study therefore focuses on surveying the opinions of teachers and educational personnel regarding the organizational management of educational administrators in the aforementioned area. This quantitative research involved a sample group consisting of 241 teachers and educational personnel from 7 educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission in Saraburi Province, selected through multi-stage sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire that was validated by experts and had a reliability coefficient of 0.88. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the independent study revealed that the overall level of opinions regarding educational administrators' organizational management from the perspectives of teachers and educational personnel was at the highest level. When examining details according to various factors and ranking them from highest to lowest mean scores,

the leadership aspect of administrators had the highest level of opinion, followed by policy and strategic management, and work processes, respectively. The aspect with the lowest mean score was work motivation. Based on these research findings, the researcher recommends that the Office of the Vocational Education Commission should continuously support the development of leadership and information technology utilization among educational administrators. Additionally, work motivation among personnel should be promoted to further enhance administrative efficiency.

(Total 79 Pages)

Keywords: Organizational management, Educational administrators, of the
Office of the Vocational Education Commission

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ ดร.สามารถ สว่างแจ้ง อาจารย์-ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา การดูแลเอาใจใส่ และให้คำแนะนำในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย ทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถสำเร็จได้อย่างราบรื่น รวมทั้งขอขอบคุณที่อาจารย์ได้ทุ่มเทเวลาในการตรวจสอบ ปรับปรุง และพัฒนาเนื้อหาของงานวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม ประธานกรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียวชนะ กรรมการสอบ ที่ได้กรุณาพิจารณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ และมาตรฐานทางวิชาชีพ

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้มีคุณภาพ และความน่าเชื่อถือขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ เพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโท และเจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาของการศึกษา และการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ และเป็นแรงผลักดันสำคัญตลอดระยะเวลาในการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ท้ายที่สุดนี้ ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อบรมสั่งสอน และให้ประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ข้าพเจ้า คุณค่าและประโยชน์อันพึงมี

จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทิตาแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สมเกียรติ ชาลือ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 คำถามการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร	17
2.3 บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี	25
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย	31
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	32
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ	36
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารองค์กรของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี	41
4.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ...	42
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	49
5.1 สรุปผลการวิจัย	49
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	51
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	57
บรรณานุกรม	58
ภาคผนวก ก	63
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ	64
ตัวอย่าง หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	65
ตัวอย่าง หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระ.....	66
ภาคผนวก ข	67
ผลการประเมินแบบสอบถามประเมินคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ.....	68
ภาคผนวก ค	72
แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ- การอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี.....	73
ประวัติผู้เขียน	79

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 การสังเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยทางการบริหาร.....	23
3-1 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	33
3-2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	35
4-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	41
4-2 ผลการวิเคราะห์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	43
4-3 ผลการวิเคราะห์ด้านแรงจูงใจในการทำงาน.....	43
4-4 ผลการวิเคราะห์ด้านการบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์	44
4-5 ผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการทำงาน	45
4-6 ผลการวิเคราะห์ด้านวัฒนธรรมองค์การ.....	45
4-7 ผลการวิเคราะห์ด้านโครงสร้างองค์กร.....	46
4-8 ผลการวิเคราะห์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	46
4-9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเปรียบเทียบ 7 ปัจจัย.....	47
ข-1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม “ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม” โดยพิจารณาจากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC).....	68
ข-2 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม “รายการการศึกษาการบริหารองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี” โดยพิจารณาจากการคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC).....	69

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1	กรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี.....
3-1	การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Raosoft, Inc., 2025)



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการศึกษาของประเทศไทยในยุคปัจจุบันมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวในทุกมิติ โดยเฉพาะในเรื่องของการกระจายอำนาจทางการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่หน่วยงานในระดับพื้นที่และสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษา ให้สามารถบริหารจัดการตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ได้บัญญัติถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำด้านวิชาการและการบริหารจัดการองค์อย่างเป็นระบบ โดยเน้นให้มีการมีส่วนร่วมจากครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาและกำหนดทิศทางการของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องไม่ทำหน้าที่เพียงในด้านการบริหารทั่วไปเท่านั้น แต่ต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ทางการบริหาร สามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผนงาน และพัฒนาระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาในระดับต่าง ๆ (สุภัก, 2561)

ในบริบทของการอาชีวศึกษา สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีภารกิจที่สำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ โดยมีลักษณะการจัดการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงานจริง การฝึกอบรมในสถานประกอบการ และการร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาหลักสูตรและบุคลากร ซึ่งทั้งหมดล้วนต้องอาศัยการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2563)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ไม่ใช่เพียงการจัดสรรอัตราจ้างหรือการพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์เท่านั้น หากแต่ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามสายวิชาชีพ การจัดระบบการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างแรงจูงใจ

และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม รวมถึงการกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งล้วนส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาในภาพรวม และความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษา

จังหวัดสระบุรีเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจในภูมิภาคกลางของประเทศ มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านอุตสาหกรรม การเกษตร และบริการ เป็นพื้นที่ที่มีความต้องการแรงงานสายวิชาชีพในหลายสาขา เช่น เทคนิคอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ เกษตรแปรรูป อาหาร และบริการ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดสระบุรีมีจำนวนทั้งสิ้น 7 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิควกเหล็ก วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอนุสรณ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพหนองแค และวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี ซึ่งแต่ละแห่งมีความหลากหลายในด้านขนาดขององค์กร ลักษณะของหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอน และบริบทของชุมชนที่ให้บริการ

แม้สถานศึกษาเหล่านี้จะมีการดำเนินงานที่สามารถสนองตอบต่อภารกิจของการอาชีวศึกษาในระดับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตาม ยังพบว่ามีประเด็นท้าทายหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เช่น การขาดแคลนครูผู้สอนในสาขาวิชาชีพเฉพาะ การขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากร การไม่มีระบบประเมินที่มีมาตรฐานเดียวกัน หรือการขาดแรงจูงใจและแรงสนับสนุนด้านอาชีพสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา และอาจนำไปสู่การลดลงของคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2564)

อีกทั้งสภาพแวดล้อมทางการศึกษาก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันทางเศรษฐกิจระดับโลก การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้เรียน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดแรงกดดันต่อสถานศึกษาในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารองค์กรในภาพรวมที่ยืดหยุ่น มีความสามารถในการบริหารคนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวางกลยุทธ์และสร้างระบบการบริหารที่ตอบสนองต่อบริบทของแต่ละสถานศึกษาได้

จากบริบททั้งหมดที่กล่าวมา สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในการบริหารองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาในทุกมิติ ดังนั้น การศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดสระบุรี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้สามารถเข้าใจสภาพจริงในการบริหารจัดการอุปสรรค ข้อจำกัด ตลอดจนข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา ที่อาจนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการ

เสริมสร้างขีดความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย การพัฒนาผู้บริหาร และการออกแบบระบบการบริหารองค์กรที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษามีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างแท้จริง

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 การบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดตามปัจจัยทางการบริหารซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) แรงจูงใจในการทำงาน 3) การบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์ 4) กระบวนการทำงาน 5) วัฒนธรรมองค์กร 6) โครงสร้างองค์กร และ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน และบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคมหเหล็ก วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอุตรดิตถ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี และวิทยาลัย-การอาชีพหนองแค จำนวนรวม 644 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอน 446 คน และ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 198 คน (OVEC DASHBOARD สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูล ณ วันที่ 25 มกราคม 2568)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทั้ง 7 แห่งข้างต้น โดยใช้หลักการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากเว็บไซต์ Raosoft, Inc. (2024) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีความน่าเชื่อถือและครอบคลุมประชากรเป้าหมายอย่างเหมาะสม จากการคำนวณโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อน (Margin of Error) $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 241 คน ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 168 คน และ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 73 คน และ กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจัดชั้นตามสถานศึกษาและประเภทของบุคลากร เพื่อให้การกระจายของกลุ่มตัวอย่างสอดคล้องกับลักษณะของประชากรในภาพรวม และสามารถสะท้อนความคิดเห็นได้อย่างเป็นกลางและครอบคลุมมากที่สุด

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.4.3.1.1 เพศ

- ก) ชาย
- ข) หญิง

1.4.3.1.2 อายุ

- ก) ต่ำกว่า 30 ปี
- ข) 31–40 ปี
- ค) 41–50 ปี
- ง) 51 ปีขึ้นไป

1.4.3.1.3 ระดับการศึกษา

- ก) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ข) ปริญญาตรี
- ค) ปริญญาโท
- ง) ปริญญาเอก

1.4.3.1.4 ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

- ก) ครูผู้สอน
- ข) บุคลากรทางการศึกษา

1.4.3.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

- ก) น้อยกว่า 10 ปี
- ข) 10–20 ปี
- ค) มากกว่า 20 ปี

1.4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่

- 1.4.3.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 1.4.3.2.2 แรงจูงใจในการทำงาน
- 1.4.3.2.3 การบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์
- 1.4.3.2.4 กระบวนการทำงาน
- 1.4.3.2.5 วัฒนธรรมองค์การ
- 1.4.3.2.6 โครงสร้างองค์การ
- 1.4.3.2.7 เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.4.4 ด้านระยะเวลา

กำหนดระยะเวลาดำเนินการวันที่ 15 ตุลาคม 2567 ถึง วันที่ 9 มิถุนายน 2568

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ปัจจัยทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบหรือเงื่อนไขที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อการดำเนินงานด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง บริหารจัดการ และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.1.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยภายในหรือภายนอกที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล และโอกาสในการเติบโตในสายงาน

1.5.1.3 นโยบายและการจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนหรือแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.5.1.4 กระบวนการทำงาน หมายถึง ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลที่มีแบบแผน ชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การประเมินผล และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.5.1.5 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมที่เป็นแบบแผนร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งส่งต่อการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล

1.5.1.6 โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดระบบสายบังคับบัญชา หน้าที่ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

1.5.1.7 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น โปรแกรมฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศ หรือระบบออนไลน์ มาใช้ในการจัดการงานบุคคล เช่น ระบบบันทึกเวลา การจัดเก็บข้อมูลบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.5.2 การบริหารองค์กร หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทั้งในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การประสานงาน และการควบคุมงานในด้านต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือตำแหน่งอื่นที่มีหน้าที่กำกับ ดูแล และบริหารจัดการงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และกิจการนักเรียนในสถานศึกษา

1.5.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการครู ครูอัตราจ้าง และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน งานบริหารจัดการ การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสถานศึกษา

1.5.5 มุมมอง หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อ ความรู้สึก หรือการประเมินของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจพิจารณาจากประสบการณ์ตรง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหาร

1.5.6 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับดูแลการจัดการอาชีวศึกษาในประเทศไทย รวมทั้งกำหนดนโยบาย แผนพัฒนา และแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัด เพื่อให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

1.5.8 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี หมายถึง สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอุสาหกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี และวิทยาลัยการอาชีพหนองแค

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความคาดหวังในผลการวิจัยว่าจะทำให้สามารถแก้ปัญหาและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับดังนี้

1.6.1 ผู้บริหารจะได้รับแนวทางและข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ 7 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ซึ่งช่วยเสริมการตัดสินใจ วางนโยบาย และพัฒนาระบบบริหารให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาและบริบทเฉพาะขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา จะได้รับการบริหารจัดการที่เป็นธรรม ชัดเจน และคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ทำให้รู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีโอกาสพัฒนาตนเองในสายวิชาชีพภายใต้สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความสมดุลในการทำงาน

1.6.3 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเชิงนโยบายพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัด รวมถึงใช้วางแผนพัฒนารูปแบบการบริหารปัจจัยทางการบริหาร ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ พร้อมทั้งขยายผลสู่การกำหนดนโยบายระดับประเทศที่เน้นคุณภาพและความเป็นมืออาชีพในการพัฒนากำลังคน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ดังนั้นเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร ในการวิจัย โดยครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมาย และความสำคัญ ของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร
 - 2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
 - 2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
- 2.3 บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี
 - 2.4.1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์การจัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด
 - 2.4.2 สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี
 - 2.4.3 การบริหารสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมาย และความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ธีระ (2545) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ ในการปฏิบัติการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจำเป็นต้องอาศัยองค์กรในการปฏิบัติก็คือสถานศึกษาที่หมายถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่จะทำให้เกิดการบริหารภายในสถานศึกษาและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้เกิดจากการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่งทิวา (2548) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในการปฏิบัติตามหน้าที่ ตามความรับผิดชอบของโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องของตนเอง ได้แก่ การให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้

รัชพล (2548) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ร่วมในการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิตนา และชนาธิป (2548) ให้ความหมายว่า การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องเปลี่ยนวิธีการทำงาน เปลี่ยนวิธีคิด สามารถเป็นผู้นำทางความคิด การตัดสินใจ การแก้ปัญหาได้ รวมถึงเป็นครูผู้ฝึกทักษะและแรงจูงใจในสร้างบุคลากรในการทำงานได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง โดยบุคลากรที่มีจิตสำนึกแห่งคุณภาพและเข้าใจความเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างนิสัยแห่งคุณภาพที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นในโรงเรียน อันได้แก่ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสภาพแวดล้อมและวิธีการทำงานโดยการจัดกิจกรรม 5 ส. อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน การสร้างบรรยากาศ การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง การทำงานหรือกิจกรรมอย่างเป็นกระบวนการและมีการควบคุมคุณภาพของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในอาชีพปรับเปลี่ยน นวัตกรรมและเรียนรู้ตลอดเวลา และการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ให้ความหมายของคำว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความเด่นชัดและมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจนซึ่งจะต้องใช้ความพยายามต่าง ๆ ในการจัดสรรทรัพยากรให้คุ้มค่า ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของรวมถึงการประเมินผลและการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและนักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม

สุภัค และวิโรจน์ (2558) สรุปความหมาย การบริหารสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

แคมเบล (Campbell, 1971) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ในสถาบันทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย อย่างแท้จริง

Good (1973) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ ควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการของสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจภายในสถานศึกษา กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการเสริมหลักสูตร กิจกรรมการแนะแนว และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดภายในสถานศึกษา

Hoy and Miskel (2001) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยหลายองค์ประกอบ เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจจากองค์การ การตัดสินใจ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตและผลกระทบที่จะตามมา

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมมือกันในการดำเนินการ สร้างบรรยากาศ การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติ รวมถึงประชาชนหรือสมาชิกของคนในสังคมทุก ๆ ด้าน เช่น เจตคติ พฤติกรรมความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และบุคลิกภาพ เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม ในด้านความสามารถ เจตคติพฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมในด้านสังคมการเมืองเศรษฐกิจ และเพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารและการจัดการตามแนวการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management) คือ บริหารงานอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมงานด้านวิชาการเป็นหลักสำคัญ อันจะก่อให้เกิด

ความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย เกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก

4. การประสานความสัมพันธ์
5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร
6. การสร้างแรงจูงใจ
7. การประเมินผล
8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
10. การส่งเสริมเทคโนโลยี

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยัง คณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ได้เสนอแนวคิดและ วิธีการจัดการศึกษาที่ทำ ทายหลายด้าน จึงเป็นเสมือนกฎหมายปฏิรูปการศึกษา ดังจะเห็นได้ว่าใน พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาตินี้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ คือ ปฏิรูประบบการศึกษา ให้สอดคล้องซึ่งกันและ กันทั้งระบบ ปฏิรูปแนวทางการจัดการศึกษาโดยให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ปฏิรูปหลักสูตรและเนื้อหาสาระ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ปฏิรูประบบการบริหาร และการจัด การศึกษาทั้งหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองท้องถิ่น และเอกชนโดยเน้นเรื่อง การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วม ปฏิรูประบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีการยกระดับ สถานภาพของวิชาชีพครู การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพครู ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ในการศึกษา ปฏิรูประบบประกันคุณภาพการศึกษา เน้น เรื่องของการประกันคุณภาพภายในและให้มีการรับรองและประเมินผลมาตรฐานจากองค์กรภายนอก และปฏิรูปสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มุ่งให้มีการผลิตใช้สื่อและเทคโนโลยีในรูปแบบที่ หลากหลายที่มีคุณภาพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach : WSA) บุคคลที่มีความ สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้อง เป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่อง การเรียน การสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (สุพล, 2545) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กร ให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการ เปลี่ยนแปลงทางบริบท (Context) หลากหลายส่วนนั้น น่าจะเปรียบได้กับ “ผู้บริหารมืออาชีพ” จึง จะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนด

เป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาแห่งนั้น

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมสอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ที่มุ่งควบคุมสิ่งแวดล้อมให้ส่งผลต่อพัฒนาการของบุคคล และใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิควิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลได้พัฒนาไปตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ ในยุคปัจจุบัน การนำเอาสื่อสังคมออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ จะช่วยยกระดับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบริหารที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรการศึกษา

2.1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาด้านแบบ หมายถึง ผู้บริหารที่มีลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคล ตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

2.1.2.1 คุณลักษณะทางวิชาชีพ

มีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2.1.2.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล

เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร กล้าในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ เป็นนักพัฒนาและนักบริการสังคม มีสุขภาพดี มีความรักในสถาบันของชาติ และอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

กฎกระทรวง ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ “ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการ

กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี ในเรื่องดังต่อไปนี้”

1. ด้านการบริหารวิชาการ มีภาระงาน 17 ภาระงาน ได้แก่

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร
ท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน

สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ มีภาระงาน 22 ภาระงาน ได้แก่

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

- 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
- 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้าง
ที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานแล้วแต่กรณี
- 2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- 2.14 การจัดหาพัสดุ
- 2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
3. ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระงาน 20 ภาระงาน ได้แก่
 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 3.6 การลาทุกประเภท
 - 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป มีภาระงาน 21 ภาระงาน ได้แก่

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ภาระงานแต่ละด้านพบว่า งานแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีงานที่มีการนำเอาเทคโนโลยี แอปพลิเคชัน สื่อสังคมออนไลน์ เข้ามาร่วมในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ได้แก่

1) ด้านวิชาการ ประกอบด้วย 1.1) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 1.2) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 1.3) การแนะแนว และ 1.4) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2) ด้านงบประมาณ ประกอบด้วย 2.1) การจัดสรรงบประมาณ 2.2) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 2.3) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3) ด้านการบริหารบุคคล ประกอบด้วย 3.1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 3.2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3.3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย 4.1) การดำเนินงานธุรการ 4.2) งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4.3) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 4.4) การรับนักเรียน 4.5) งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน 4.6) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 4.7) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในยุคปฏิรูปการศึกษาภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลาง กระแส แห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วรุนแรงและมีความ หลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงการวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการ ปรับเปลี่ยนบริบท และโครงสร้างการบริหาร ของการบริหารจัดการศึกษาภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติ ของกฎหมายการศึกษา ที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542” เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ และการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

นักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยให้แนวคิดและทฤษฎีความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่แตกต่างกันดังนี้

เปรมชัย (2550) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ทรัพยากร พื้นฐานสำคัญที่องค์กรนำมาใช้เป็นปัจจัยในการดำเนินงานให้เป็นไปได้ด้วยดี และบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในแง่ปรัชญา วัฒนธรรม วิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดไว้ ซึ่งปัจจัย บริหารหรือทรัพยากรบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญประกอบด้วย ปัจจัยด้าน บุคลากร (Man) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (Management) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ปัจจัยด้าน งบประมาณ (Money) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Management Information System: MIS)

วิรัช (2551) ได้กล่าวว่า ในการบริหารจัดการ เพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้นั้นจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1) การบริหารคน (Man) 2) การบริหารเงิน (Money) 3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) 4) การบริหารงานทั่วไป (Management) 5) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) 6) การบริหารคุณธรรม (Morality) 7) การบริหารข้อมูล (Message) 8) การบริหารเวลา (Minute) และ 9) การบริหารการวัดผล (Measurement)

วรารักษ์ (2558) ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ลักษณะการจัด โครงสร้างโดยนำทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียน ซึ่งเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัย การวางระบบและนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ช่วยให้ลักษณะของสภาพแวดล้อม ภายในมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดีต่อ การสร้างสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เพื่อใช้ร่วมมือส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยลักษณะ ของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล รวมถึงการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ที่มีการกำหนดเป้าหมาย การทำงานไว้อย่างชัดเจน ช่วยให้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้องตามแนวทางที่กำหนดไว้โดยสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (goal) ที่วางไว้

Simon (1972) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนให้ งานบรรลุ วัตถุประสงค์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ คือ บุคลากร (Man) เงิน (Money) การบริหารทั่วไป (Management) การบริการประชาชน (Market) คุณธรรม (Moral) ข้อมูลข่าวสาร (Message) การวัดผล (Measurement)

สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง กระบวนการหรือองค์ประกอบที่เป็นปัจจัย สำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดผลกระทบ และผลลัพธ์ โดยการนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน

การจัดระบบบริหารมาใช้ในการกำหนดแนวทางการวางแผน การจัดการ และการควบคุมกำกับดูแล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

นักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยให้แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยทางการบริหาร ที่แตกต่างกันดังนี้

Likert (1967) เชื่อว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารที่ได้ทั้งงาน น้ำใจคน และผลผลิตสูง ซึ่งจะต้องเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. แรงจูงใจ
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกันและกัน
5. การตัดสินใจ
6. การกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ
7. การควบคุมการปฏิบัติงาน
8. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

Steers (1991) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ดังนี้

1. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
2. โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม
3. เทคโนโลยีและระบบงาน
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ระบบสารสนเทศ
6. การจูงใจ
7. ภาวะผู้นำ
8. การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม
9. การบริหารจัดการ
10. การมีส่วนร่วม
11. การพัฒนาบุคลากร

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพในระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิภาพทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จโดยรวมขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ พวกเขาได้ระบุปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดประสิทธิภาพในระดับองค์การ ดังนี้:

1. สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในที่องค์กรดำเนินงานอยู่นั้นมีผลต่อการตัดสินใจและการทำงานขององค์กร สภาพแวดล้อมที่มีความมั่นคงและสนับสนุนจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลได้

2. เทคโนโลยี หมายถึง การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมในการดำเนินงานจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

3. กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์ที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามทิศทางที่ต้องการ โดยการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

4. โครงสร้างองค์กร หมายถึง โครงสร้างที่ชัดเจนและเหมาะสมจะช่วยให้การทำงานขององค์กรมีความคล่องตัวและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. กระบวนการต่างๆ หมายถึง การมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบจะช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรมีความราบรื่นและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

6. วัฒนธรรม หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กร ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

Owens (2004) สรุปว่า ในองค์กรประเภทต่าง ๆ ย่อมมีปัจจัยภายในที่ทำหน้าที่ช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ ได้ง่ายขึ้น ซึ่งในองค์กรใดองค์กรหนึ่งจะประกอบไปด้วยปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลถึงกัน 6 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านเป้าหมาย ซึ่งแต่ละองค์กรถูกสร้างขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง โดยจะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร

2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุและวิธีการต่าง ๆ ในการทำงาน รวมถึงความรู้หรือวิทยาการสมัยใหม่ ซึ่งองค์กรนำมาใช้เพื่อความสำเร็จขององค์กร

3. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วยงานหรือกิจกรรมทั้งหมดที่องค์กรต้องดำเนินการ ซึ่งปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับปัจจัยด้านเทคโนโลยี เนื่องจากต้องมีการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน การสอนงาน การนิเทศ การบริหาร และการบริการ

4. ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านนี้หมายถึง แผนผังการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ ระบบอำนาจหน้าที่ว่าใครขึ้นตรงกับใคร การสื่อสาร การวางแผน การประสานงาน การควบคุมและการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์ ใกล้ชิดกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีและด้านการงาน

5. ปัจจัยด้านคน ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านทักษะและความสามารถของสมาชิกในองค์การ ด้านลักษณะปรัชญาและภาวะผู้นำของสมาชิกในองค์การ ด้านองค์ประกอบ อย่างเป็นทางการขององค์การ เช่น การบริหารงานบุคคล การให้รางวัล การประเมินผล การสื่อสาร และ องค์ประกอบอย่างไม่เป็นทางการขององค์การ เช่น การมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ปรากฏ ในโครงสร้างองค์การ เป็นต้น

6. ปัจจัยด้านการประสานงานกับสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยด้านนี้ เกี่ยวข้องกับ การรวบรวมข้อมูลกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

ธวัช (2550) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสรุปเป็น 15 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาตน
2. แรงจูงใจในการทำงาน
3. การมุ่งเน้นผลงาน
4. การทำงานเป็นทีม
5. การสื่อสาร
6. การตัดสินใจ
7. ภาวะผู้นำขององค์การ
8. ทรัพยากรและเทคโนโลยี
9. นโยบายและการปฏิบัติ
10. โครงสร้างองค์การ
11. การกระจายอำนาจ
12. วัฒนธรรมองค์การ
13. ความสัมพันธ์กับชุมชน
14. บรรยากาศองค์การ
15. รางวัลและการตอบแทน

วันเพ็ญ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้สรุปปัจจัยการบริหารที่สำคัญ 9 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
3. บรรยากาศของสถานศึกษา

4. คุณภาพการสอนของครู
5. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
6. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู
7. การพัฒนาบุคลากร
8. เจตคติต่อสถานศึกษา
9. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ยุทธศักดิ์ (2556) ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

แพว (2557) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างสถานศึกษาจุดมุ่งหมาย ของสถานศึกษา ระเบียบและข้อตกลง การติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำการ บริหารจัดการบังคับบัญชาและการสนับสนุนของผู้บริหาร
3. ปัจจัยด้านผลตอบแทนของครู ประกอบด้วยเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านผลตอบแทนของครู ประกอบสวัสดิการต่าง สวัสดิการต่าง ๆ ๆ ลักษณะงานการได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ความรู้ ความสามารถของข้าราชการครู ความเอาใจใส่นักเรียน การให้ความร่วมมือและ การมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในโรงเรียน

กิ่งไผ่ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจ
2. แรงจูงใจ
3. ทักษะคติใน การทำงาน
4. บรรยากาศองค์การ
5. ลักษณะงานที่ทำ
6. เทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ (2559) ได้เสนอแนวทางในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ควรคำนึงถึงปัจจัยสำคัญต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร โดยปัจจัยที่ควรพิจารณา มีดังนี้:

1. ด้านนโยบายขององค์กร (Organization Policy) หมายถึง การพิจารณาทิศทางและเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับการวางแผนกำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) หมายถึง โครงสร้างขององค์กรส่งผลกระทบต่อบทบาท หน้าที่ และข้อมูลบุคลากรและอัตรากำลังที่ต้องใช้ จึงควรนำมาพิจารณาในการวางแผนอย่างเหมาะสม
3. ด้านวัฒนธรรมขององค์กร (Organization Culture) เช่น ค่านิยม ความเชื่อ การปฏิบัติงานร่วมกัน ล้วนมีผลต่อการบริหารคนและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
4. ด้านบุคลากรในองค์กร (Organization Workforce) หมายถึง ศักยภาพ จำนวน และคุณลักษณะของบุคลากรในปัจจุบันเป็นฐานสำคัญในการวางแผนการพัฒนา หรือสรรหาบุคลากรเพิ่มเติม
5. ด้านลักษณะงาน (Characteristic of Job) หมายถึง ความยากง่าย ลักษณะเฉพาะ และความจำเป็นของงานในแต่ละตำแหน่งควรได้รับการประเมินอย่างเหมาะสม
6. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เช่น กฎหมาย เทคโนโลยี หรือภาวะเศรษฐกิจ ล้วนส่งผลต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหารการศึกษาที่นำเสนอโดยนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัย พบว่ามีแนวคิดและทฤษฎีที่หลากหลายเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งแต่ละแนวคิดสะท้อนมุมมองที่แตกต่างกันตามบริบทและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของการศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้เพื่อนำเสนอในตารางดังนี้

ตาราง 2-1 การสังเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยทางการบริหาร

นักวิชาการ	ปัจจัยทางการบริหาร												
	Likert (1967)	Steers (1991)	Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000)	Owens (2004, pp. 140–141),	ธวัช (2550)	วันเพ็ญ (2552)	ยุทธศักดิ์ (2556)	แพว (2557)	กิ่งไผ่ (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษานำขึ้นพื้นฐาน (2559)	รวม	ร้อยละ	ปัจจัยทางการบริหารที่นำไปศึกษา
1. ภาวะผู้นำ	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		7	70	✓
2. แรงจูงใจในการทำงาน	✓	✓			✓			✓	✓		5	50	✓
3. การติดต่อสื่อสาร	✓	✓			✓		✓				4	40	
4. การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกันและกัน	✓										1	10	
5. การตัดสินใจ/การมีส่วนร่วม	✓	✓			✓						3	30	
6. การบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	7	70	✓
7. การควบคุมการปฏิบัติงาน/การบริหารจัดการ	✓	✓									2	20	
8. กระบวนการทำงาน	✓		✓	✓					✓	✓	5	50	✓
9. วัฒนธรรมองค์การ		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	7	70	✓
10. โครงสร้างองค์กร		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	7	70	✓
11. เทคโนโลยีสารสนเทศ		✓	✓	✓	✓		✓		✓		6	60	✓
15. สภาพแวดล้อม/ชุมชน			✓		✓					✓	3	30	
16. การบริหารงานบุคคล/การพัฒนาบุคลากร		✓		✓	✓					✓	4	40	
17. การประสานงาน				✓							1	10	
18. การมุ่งเน้นผลงาน					✓						1	10	
19. การทำงานเป็นทีม					✓						1	10	
20. การกระจายอำนาจ					✓						1	10	
21. ความพึงพอใจ									✓		1	10	

จากตารางที่ 2-1 ผลการสังเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยทางการบริหาร มีนักวิชาการได้นำเสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้ เกณฑ์พิจารณาจากความถี่เกี่ยวกับแนวคิดปัจจัยทางการบริหารที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 จะได้องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในการศึกษาในครั้งนี้

ปัจจัยทางการบริหารตามทัศนะของนักวิชาการทั้ง 10 คน ผู้วิจัยได้ใช้ คุณลักษณะที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกัน คือ มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป จาก 10 คน หรือคิดเป็นร้อยละมากกว่า 50 จะได้ 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) แรงจูงใจในการทำงาน 3) การบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์ 4) กระบวนการทำงาน 5) วัฒนธรรมองค์การ 6) โครงสร้างองค์กร และ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อำนาจและอิทธิพลเพื่อกำหนดทิศทาง นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจูงใจ สื่อสาร และสร้างความร่วมมือให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านวิชาการ บริหารงานบุคคล และการมีส่วนร่วมของชุมชน

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันภายในที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความตั้งใจ มุ่งมั่น และพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากความต้องการ ความคาดหวัง หรือแรงเสริมจากภายนอก เช่น การให้รางวัล การยอมรับ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ทั้งนี้ แรงจูงใจที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมความพึงพอใจของบุคลากร และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

3. การบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร โดยอาศัยการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรอย่างรอบด้าน เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ พร้อมปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ ทั้งนี้ ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง การตัดสินใจอย่างมีวิสัยทัศน์ และสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายระดับกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจขององค์กร

4. กระบวนการทำงาน หมายถึง ระบบหรือขั้นตอนที่มีความสัมพันธ์กันภายในองค์กร ซึ่งใช้เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยองค์ประกอบของการวางแผน การประสานงาน การตัดสินใจ การสื่อสาร การควบคุม และการประเมินผลที่ชัดเจน กระบวนการเหล่านี้ต้องดำเนินไปภายใต้โครงสร้างที่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างเหมาะสม อีกทั้งต้องได้รับการสนับสนุนจากทรัพยากรทั้งด้านมนุษย์และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้นำองค์กรควรมีบทบาทสำคัญในการกำกับ ติดตาม และพัฒนากระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

5. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ และแนวปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน โดยสิ่งเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม การตัดสินใจ และความสัมพันธ์ในการทำงานของบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จึงเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ในระยะยาว

6. โครงสร้างองค์กร หมายถึง ระบบหรือกรอบการจัดการภายในองค์กรที่กำหนดหน้าที่ ความสัมพันธ์ อำนาจ และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายหรือบุคคล เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างที่ดีควรมีความชัดเจน ยืดหยุ่น สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในองค์กรโดยรวม

7. เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เครื่องมือหรือระบบที่ใช้ในการจัดการข้อมูลข่าวสารในรูปแบบดิจิทัล ซึ่งรวมถึงการรวบรวม ประมวลผล จัดเก็บ และเผยแพร่ข้อมูล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน การบริหารจัดการ และการเรียนการสอน เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

2.3 บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

2.3.1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์การจัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดในประเทศไทยถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาในแต่ละพื้นที่จังหวัด โดยมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะความรู้ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และระดับประเทศ การจัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดจึงเป็นกลไกสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารงานอาชีวศึกษาให้เข้าถึงบริบทและความต้องการเฉพาะของแต่ละจังหวัดอย่างแท้จริง

นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมีนโยบายหลักที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่

1. การส่งเสริมและพัฒนากิจการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐาน และ
ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน
2. การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน และ
ชุมชน

4. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ

5. การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะอาชีพที่ตอบสนองต่อ
ความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน

วิสัยทัศน์โดยทั่วไปของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด คือ

“เป็นหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา มุ่งเน้นพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและชุมชนอย่างยั่งยืน”

พันธกิจหลักประกอบด้วย

1. กำกับ ดูแล และสนับสนุนสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด
2. พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. ส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา
4. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
5. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและจัดการศึกษา

2 3.2 สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยมีภารกิจหลักในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาในจังหวัดให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี คือ

“เป็นหน่วยงานสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสร้างกำลังคนอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ”

พันธกิจของสำนักงาน ได้แก่

1. สนับสนุนและส่งเสริมสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพ
2. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน
3. ส่งเสริมความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน
4. พัฒนาศักยภาพของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา
5. ส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการมีงานทำ

ในปัจจุบัน สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีทำหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 7 แห่ง ซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี โดยแต่ละแห่งมีการจัดการเรียนการสอนในสายอาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รวมถึงหลักสูตรระยะสั้นเพื่อการพัฒนาอาชีพ

นอกจากนี้ สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรียังมีบทบาทสำคัญในการประสานความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในจังหวัด อาทิ สมาคมอุตสาหกรรมจังหวัดสระบุรี สมาคมการค้าจังหวัดและสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรม เพื่อร่วมวางแผนพัฒนาหลักสูตร ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และส่งเสริมการมีงานทำของนักเรียน นักศึกษา

ในด้านการบริหารจัดการ สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ได้มีการปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดให้สอดคล้องกับระเบียบและบริบทของพื้นที่ ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ 19/2566 ลงวันที่ 4 มกราคม 2566 เพื่อให้การบริหารจัดการอาชีวศึกษาจังหวัดมีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และตัวแทนจากหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในจังหวัด

การดำเนินงานของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีในปัจจุบัน ถือเป็นแบบอย่างของการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระดับพื้นที่ที่สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา เพื่อสร้างกำลังคนที่มีทักษะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

2.3.3 การบริหารสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

การบริหารงานสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีเพื่อร่วมกำกับดูแลและส่งเสริมการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการชุดนี้ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ 928/2564 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2564 อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางบุคลากร เช่น การพ้นจากราชการตามอายุครบ 60 ปี การย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครู รวมถึงการแก้ไขรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการอาชีวศึกษา ส่งผลให้คณะกรรมการชุดเดิมไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระเบียบการบริหารอาชีวศึกษาจังหวัดและอาชีวศึกษาภาค พ.ศ. 2559

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้ออกคำสั่งแก้ไขคำสั่งเดิมโดยแต่งตั้งคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีชุดใหม่ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานด้านอาชีวศึกษาในพื้นที่อย่างครบถ้วนและเหมาะสม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ดังรายนามและตำแหน่งต่อไปนี้

- | | |
|--|------------------|
| 1.นายเจนวิทย์ ตั้งเจริญวรคุณ (ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสระบุรี) | ประธานกรรมการ |
| 2.นายสมศักดิ์ จันทศิริ (ผอ.วท.เกษตรสงเคราะห์สระบุรี) | รองประธานกรรมการ |
| 3.นายเฉลิมชนม์ เวทสรากุล (ผอ.วท.ท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์) | รองประธานกรรมการ |
| 4.ผู้แทนสภาหอการค้าจังหวัดสระบุรี | กรรมการ |
| 5.ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสระบุรี | กรรมการ |
| 6.ผู้แทนสำนักงานแรงงานจังหวัดสระบุรี | กรรมการ |
| 7.ผู้แทนสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสระบุรี | กรรมการ |
| 8.ผู้แทนศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี | กรรมการ |
| 9.ผู้แทนอาชีวศึกษาภาคกลาง | กรรมการ |
| 10.นายวรชัย ลิขิตายน (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการอาชีวศึกษา) | กรรมการ |
| 11.นายไสว สิบจันดี (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการอาชีวศึกษา) | กรรมการ |
| 12.นางสาวภัทรวรรณ ต้นสกุล (ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี) | กรรมการ |
| 13.นายชัยวัฒน์ พรแสน (ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี) | กรรมการ |
| 14.นายมนูญ ชื่นชม (ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีชมไทย-เยอรมันสระบุรี) | กรรมการ |
| 15.นายประเสริฐ เพ็ชรสิงห์ (ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก) | กรรมการ |
| 16.นายบุญชีพสิริภูมย์ เขาทองธนาวัฒน์ (รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสระบุรี) | เลขานุการ |

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นราดล (2565) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ 2) ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 68.50

วรศรา (2565) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการ

บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารบุคคล ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 76.10

ญาณิกา (2567) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รองลงมาคือด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ตามลำดับ 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 72.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กันยาพร (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิรวัดน์ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการและความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ พบว่าความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ส่วนขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ และการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์

พบว่า ด้านครูผู้สอน ด้านผู้เรียน และด้านผู้บริหารโรงเรียน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 33.9

วรพิชญ์ (2560) ได้ศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีมีการ ใช้หลักการบริหารจัดการ ด้านนำองค์กร ด้านวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านมุ่งเน้นผู้รับบริการและมีผู้มีส่วนได้เสีย ด้าน การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการและ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ โดยการบริหารงานดังกล่าวมีผลต่อ ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิพล คุณภาพการ ให้บริการ และการพัฒนาองค์กร 2. รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงหรือ HPR (High performance rcheewa) Model ประกอบด้วย นโยบายที่ดี (Good policy) บุคลากร (Personnel) การปฏิบัติงาน(Operational) การประเมินผล (Evaluation)

ศศิวิมล (2563) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรวิเคราะห์ภารกิจและความต้องการกำลังคนของสถานศึกษา (2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรเสนอความต้องการอัตรากำลังและดำเนินการแต่งตั้ง ย้าย และโอนข้าราชการครู (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ และขั้นตอนการดำเนินการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรมีการประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษทางวินัย (5) การออกจากราชการ ควรมีการติดตามและดูแลผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และ (6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลและติดตามการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี มีดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดของการศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี เป็นงานวิจัยแบบเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี จำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี, วิทยาลัยเทคนิควกเหลัก, วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงสีเมนต์ไทยอนุสรณ์, วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี, วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี, วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี และวิทยาลัยการอาชีพหนองแค รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 644 คน (ที่มา : OVEC DASHBOARD สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูล ณ วันที่ 25 มกราคม 2568)

1.3.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ทั้ง 7 แห่งข้างต้น โดยใช้หลักการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากเว็บไซต์ Raosoft, Inc. (2025) เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีความน่าเชื่อถือและครอบคลุมประชากรเป้าหมายอย่างเหมาะสม จากการคำนวณโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อน (Margin of Error) $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 241 คน ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 168 คน และ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 73 คน

Raosoft®		Sample size calculator
What margin of error can you accept? 5% is a common choice	5 %	The margin of error is the amount of error that you can tolerate. If 90% of respondents answer yes, while 10% answer no, you may be able to tolerate a larger amount of error than if the respondents are split 50-50 or 45-55. Lower margin of error requires a larger sample size.
What confidence level do you need? Typical choices are 90%, 95%, or 99%	95 %	The confidence level is the amount of uncertainty you can tolerate. Suppose that you have 20 yes-no questions in your survey. With a confidence level of 95%, you would expect that for one of the questions (1 in 20), the percentage of people who answer yes would be more than the margin of error away from the true answer. The true answer is the percentage you would get if you exhaustively interviewed everyone. Higher confidence level requires a larger sample size.
What is the population size? If you don't know, use 20000	644	How many people are there to choose your random sample from? The sample size doesn't change much for populations larger than 20,000.
What is the response distribution? Leave this as 50%	50 %	For each question, what do you expect the results will be? If the sample is skewed highly one way or the other, the population probably is, too. If you don't know, use 50%, which gives the largest sample size. See below under More information if this is confusing.
Your recommended sample size is	241	This is the minimum recommended size of your survey. If you create a sample of this many people and get responses from everyone, you're more likely to get a correct answer than you would from a large sample where only a small percentage of the sample responds to your survey.

ภาพที่ 3-1 การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Raosoft, Inc., 2025)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยพิจารณาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรในแต่ละสถานศึกษาและจำแนกตามประเภทของบุคลากร (ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา) ดังนี้

ตารางที่ 3-1 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี	จำนวน ประชากร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)
1. วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	194	141	53
2. วิทยาลัยเทคนิควกเหลัก	59	39	20
3. วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอนุสรณ์	118	83	35
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	120	80	40
5. วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี	48	34	14
6. วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี	57	38	19
7. วิทยาลัยการอาชีพหนองแค	48	31	17
รวมทั้งสิ้น	644	446	198

จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างเพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากแต่ละชั้น ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละสถานศึกษา} \times \text{จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	=	$\frac{194 \times 241}{644}$	=	72.60	หรือประมาณ	73	คน
วิทยาลัยเทคนิควกเหล็ก	=	$\frac{59 \times 241}{644}$	=	22.08	หรือประมาณ	22	คน
วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวง- ซีเมนต์ไทยอุตรดิตถ์	=	$\frac{118 \times 241}{644}$	=	44.16	หรือประมาณ	44	คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	=	$\frac{120 \times 241}{644}$	=	44.91	หรือประมาณ	45	คน
วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี	=	$\frac{48 \times 241}{644}$	=	17.96	หรือประมาณ	18	คน
วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี	=	$\frac{57 \times 241}{644}$	=	21.33	หรือประมาณ	21	คน
วิทยาลัยการอาชีพหนองแค	=	$\frac{48 \times 241}{644}$	=	17.96	หรือประมาณ	18	คน

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling)

ในขั้นตอนที่สองของการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling) ภายใต้กรอบของการจัดชั้นตามลักษณะของสถานศึกษาและประเภทของบุคลากร เพื่อให้การกระจายของกลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลาย ครบคลุม และสะท้อนลักษณะของประชากรอย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความเป็นกลางและน่าเชื่อถือ

การสุ่มตัวอย่างในขั้นตอนนี้ยังคงอิงตามหลักของการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การแบ่งชั้นประชากร (Stratification)

ผู้วิจัยจำแนกประชากรออกเป็น 2 ชั้น ได้แก่

ชั้นที่ 1 จำแนกตามสถานศึกษา (รวม 7 แห่ง)

ชั้นที่ 2 จำแนกตามประเภทของบุคลากร ได้แก่ ครูผู้สอน และบุคลากรทางการ

ศึกษา

2. การกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง (Proportional Allocation)

ดำเนินการจัดสรรกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้น โดยคำนวณให้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยย่อยมีจำนวนที่เหมาะสมและเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากร เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความแม่นยำและสามารถสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มประชากรได้อย่างถูกต้อง

3. การสุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น (Simple Random Sampling)

หลังจากกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเลือกผู้ตอบแบบสอบถามจากแต่ละชั้นที่กำหนดไว้

ตารางที่ 3-2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี	จำนวน ประชากร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	บุคลากร ทางการ ศึกษา (คน)	ขนาด กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	194	53	73	20
2. วิทยาลัยเทคนิควกเหลัก	59	15	22	7
3. วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวง- ซีเมนต์ไทยอนุสรณ์	118	31	44	13
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	120	30	45	15
5. วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี	48	13	18	5
6. วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี	57	14	21	7
7. วิทยาลัยการอาชีพหนองแค	48	12	18	6
รวมทั้งสิ้น	644	168	73	241

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามโดยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในตอนี่ 2 มีลักษณะเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert's Scale) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปาน	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2535) ดังนี้

การแปลความหมาย	ช่วงคะแนน
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	มีช่วงคะแนน 4.51 – 5.00
ระดับความคิดเห็นมาก	มีช่วงคะแนน 3.51 – 4.50
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	มีช่วงคะแนน 2.51 – 3.50
ระดับความคิดเห็นน้อย	มีช่วงคะแนน 1.51 – 2.50
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	มีช่วงคะแนน 1.00 – 1.50

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อเสนอแนะและความต้องการอย่างอิสระเกี่ยวกับการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

3.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

3.3.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย ได้แก่

1. ผศ.ดร.ศรายุทธ ทองอุทัย ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาค
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. ดร.สุธี เสริมสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการอาชีวบัณฑิตศึกษา/สำนักวิจัยและพัฒนา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. นายเฉลิมชนม์ เวทสรากุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. นางนันทวัน อุบลวัตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพมหาราช
สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5. นางสาววรดาลักษณ์ สงบจิต ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ในการตรวจสอบ ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างรอบคอบ แล้วจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามถูกต้อง สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถาม ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถามจะถูกคำนวณโดยใช้สูตร

$$\text{สูตรคำนวณ IOC} = \frac{\text{คะแนนรวม}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}} = \frac{\sum R}{N}$$

เกณฑ์คุณภาพ คือ 0.50 ขึ้นไป

โดยที่

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่อยู่ในช่วงตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้อง และสามารถนำมาใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 จะได้รับการพิจารณาปรับปรุงหรือยกเลิกตามความเหมาะสม พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับใช้ในการปรับแก้เนื้อหา ขอบเขต ภาษา และความชัดเจนของแบบสอบถาม (รายละเอียดดังปรากฏในภาคผนวก - หน้า 68)

3.3.2 ความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลพบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 ซึ่งมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้ (พวงรัตน์, 2543)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และน่าเชื่อถือ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 7 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. เมื่อได้รับอนุมัติจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกจ่ายแบบสอบถามด้วยตนเองและผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้แบบฟอร์ม Google Form เพื่อเพิ่มความสะดวกและประสิทธิภาพในการรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ จำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกจ่ายมีจำนวน 241 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

3. หลังจากการแจกจ่ายแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างอย่างครบถ้วน พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแต่ละฉบับก่อนนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยเริ่มจากการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากนั้นดำเนินการเข้ารหัสข้อมูลเป็นตัวเลข และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจะวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน 3) ด้านการบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์ 4) ด้านกระบวนการทำงาน 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 6) องค์กรด้านโครงสร้างองค์กร และ 7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนนี้จะถูกนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

3.5.2.1 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert Scale เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละปัจจัย

3.5.2.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อวัดแนวโน้มของระดับความคิดเห็น

3.5.2.3 วิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูลความคิดเห็น

3.5.2.4 วิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงสัดส่วนของระดับความคิดเห็นในแต่ละระดับ

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดจะถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการจัดกลุ่มเนื้อหาตามประเด็นที่ปรากฏบ่อยหรือมีสาระสำคัญเพื่อสรุปความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการพัฒนาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี



บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล เกี่ยวกับการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

4.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 241)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	103	42.74
หญิง	138	57.26
รวม	241	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	21	8.71
31-40 ปี	95	39.42
41-50 ปี	92	38.17
51 ปีขึ้นไป	33	13.69
รวม	241	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	7.88
ปริญญาตรี	172	71.37
ปริญญาโท	49	20.33
ปริญญาเอก	1	0.41
รวม	241	100
4. ตำแหน่งงาน		
ครูผู้สอน	168	69.71
บุคลากรทางการศึกษา	73	30.29
รวม	241	100

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
5. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	102	42.32
10–20 ปี	126	52.28
มากกว่า 20 ปี	13	5.39
รวม	241	100

จากตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 57.26 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.74 ด้านอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31–40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 39.42 รองลงมาคือช่วงอายุ 41–50 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 38.17 ส่วนกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.71 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.69

ในด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 71.37 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.33 มีผู้ที่สำเร็จการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.88 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.41

สำหรับตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่ามีจำนวนครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 69.71 รองลงมาคือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 30.29

ในด้านประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 10–20 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 52.28 รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 42.32 และมีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.39

4.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert Scale และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวทางของบุญชม (2535) เพื่อสะท้อนระดับความคิดเห็นตั้งแต่ต่ำสุดถึงมากที่สุด ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละปัจจัยแสดงไว้ในตารางที่ 4-2 ถึง ตารางที่ 4-9 ดังนี้

4.2.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (n = 241)

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.69	0.46	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.61	0.49	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารปฏิบัติงานและสื่อสารนโยบายให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน	4.59	0.7	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.56	0.65	มากที่สุด	4
เฉลี่ยรวม		4.61	0.59	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.59) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน” ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ “ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ” ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49) และ “ผู้บริหารปฏิบัติงานและสื่อสารนโยบายให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน” ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา” ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.65) ซึ่งยังคงอยู่ในระดับ “มากที่สุด” เช่นเดียวกัน.

4.2.2 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (n = 241)

ข้อ	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
5	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน	4.47	0.70	มาก	3
6	มีการให้รางวัลหรือยกย่องบุคลากรที่มีผลงานได้อย่างเหมาะสม	4.64	0.48	มากที่สุด	1
7	สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.42	0.58	มาก	4
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	4.47	0.72	มาก	2
เฉลี่ยรวม		4.50	0.62	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.62) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “มีการให้รางวัลหรือยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีอย่างเหมาะสม” ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ “ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ” ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.72) และ “ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน” ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร” ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.58) ซึ่งอยู่ในระดับ “มาก” เช่นเดียวกัน

4.2.3 ด้านการบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์

ตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ด้านการบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์ (n = 241)

ข้อ	ด้านการบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
9	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.56	0.50	มากที่สุด	3
10	ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์รอบด้านก่อนกำหนดนโยบาย	4.39	0.65	มาก	4
11	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปได้	4.58	0.56	มากที่สุด	2
12	การบริหารงานเชื่อมโยงกับพันธกิจของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.76	0.51	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม		4.57	0.55	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.55) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “การบริหารงานเชื่อมโยงกับพันธกิจของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ” ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ “ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปได้” ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) และ “ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์รอบด้านก่อนกำหนดนโยบาย” ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.65) ซึ่งอยู่ในระดับ “มาก”

4.2.4 ด้านกระบวนการทำงาน

ตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการทำงาน (n = 241)

ข้อ	ด้านกระบวนการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
13	กระบวนการทำงานมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	4.57	0.57	มากที่สุด	2
14	กระบวนการทำงานมีการประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างราบรื่น	4.48	0.58	มาก	4
15	การมีกระบวนการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.64	0.56	มากที่สุด	1
16	การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4.53	0.66	มากที่สุด	3
เฉลี่ยรวม		4.56	0.59	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านกระบวนการทำงานของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.59) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “การมีกระบวนการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง” ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ “กระบวนการทำงานมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ” ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.57) และ “การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ” ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “กระบวนการทำงานมีการประสานงานภายใน และภายนอกหน่วยงานอย่างราบรื่น” ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.58) ซึ่งอยู่ในระดับ “มาก”

4.2.5 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ด้านวัฒนธรรมองค์กร (n = 241)

ข้อ	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
17	บุคลากรมีค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.50	มาก	3
18	ภายในองค์กรมีการเคารพและเปิดรับความคิดเห็นของกันและกัน	4.46	0.72	มาก	4
19	บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตรและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.58	0.57	มากที่สุด	1
20	วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.54	0.58	มากที่สุด	2
เฉลี่ยรวม		4.51	0.59	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.59) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตรและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น” ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ “วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง” ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.58) และ “บุคลากรมีค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ” ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “ภายในองค์กรมีการเคารพและเปิดรับความคิดเห็นของกันและกัน” ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.72) ซึ่งอยู่ในระดับ “มาก”

4.2.6 ด้านโครงสร้างองค์กร

ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ด้านวัฒนธรรมองค์กร (n = 241)

ข้อ	ด้านโครงสร้างองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
21	โครงสร้างการบริหารมีความชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร	4.69	0.55	มากที่สุด	1
22	มีการจัดแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	4.47	0.72	มาก	3
23	โครงสร้างองค์กรเอื้อต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.58	มากที่สุด	2
24	องค์กรมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างตามสถานการณ์และความจำเป็น	4.42	0.65	มาก	4
เฉลี่ยรวม		4.54	0.62	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านโครงสร้างองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “โครงสร้างการบริหารมีความชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร” ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ “โครงสร้างองค์กรเอื้อต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ” ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.58) และ “มีการจัดแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างเป็นระบบ” ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “องค์กรมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างตามสถานการณ์และความจำเป็น” ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.65) ซึ่งอยู่ในระดับ “มาก”

4.2.7 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (n = 241)

ข้อ	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
25	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	4.56	0.58	มากที่สุด	2
26	บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้งานข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	4.60	0.58	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
27	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	4.51	0.58	มากที่สุด	4
28	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.55	0.56	มากที่สุด	3
เฉลี่ยรวม		4.55	0.56	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้งานข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว” ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ “สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม” ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58) และ “สถานศึกษามีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยอยู่เสมอ” ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ” ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.58) ซึ่งยังคงอยู่ในระดับ “มากที่สุด” เช่นเดียวกัน

4.2.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ครอบคลุมทั้งหมด 7 ปัจจัย ดังแสดงในตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเปรียบเทียบ 7 ด้าน (n = 241)

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.61	0.59	มากที่สุด	1
2	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	4.50	0.62	มาก	7
3	ด้านการบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์	4.57	0.55	มากที่สุด	2
4	ด้านกระบวนการทำงาน	4.56	0.59	มากที่สุด	3
5	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.51	0.59	มากที่สุด	6
6	ด้านโครงสร้างองค์กร	4.54	0.62	มากที่สุด	5
7	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.55	0.56	มากที่สุด	4
เฉลี่ยรวม		4.55	0.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59)

เมื่อพิจารณารายด้านและเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ด้านการบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.55) และด้านกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ ถัดมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) ด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62) และด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.59) ส่วนด้านที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.62)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษากิจการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากิจการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ดังนั้นเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษากิจการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่าโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับปัจจัยทั้ง 7 ด้านจากระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารได้รับความความคิดเห็นสูงสุด ตามด้วย 2) ด้านการบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์ 3) ด้านกระบวนการทำงาน 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านโครงสร้างองค์กร 6) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 7) ด้านแรงจูงใจในการทำงานตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่ได้รับความความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารปฏิบัติงานและสื่อสารนโยบายให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน ตามลำดับ ข้อที่ได้รับความความคิดเห็นต่ำสุดแต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความเข้มแข็งและส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.2 ด้านการบริหารเงินนโยบายและกลยุทธ์ ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่ได้รับความความคิดเห็นสูงสุด คือ การบริหารงานเชื่อมโยงกับพันธกิจของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปได้ และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์พร้อมทั้งสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ข้อที่ได้รับความความคิดเห็นต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์รอบด้านก่อนกำหนดนโยบาย แสดงให้เห็นว่าการวางแผนนโยบายและกลยุทธ์ที่มีความชัดเจนและเชื่อมโยงกับพันธกิจของสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กร

5.1.3 ด้านกระบวนการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่ได้รับความความคิดเห็นสูงสุด คือ การมีกระบวนการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ การกำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ และการมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ข้อที่ได้รับความความคิดเห็นต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก คือ การประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างราบรื่น แสดงให้เห็นว่าการจัดการกระบวนการทำงานที่มีระบบ และการติดตามผลอย่างต่อเนื่องมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กร

5.1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่ได้รับความความคิดเห็นสูงสุด คือ บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้งานข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานอย่างเหมาะสม และการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ข้อที่ได้รับความความคิดเห็นต่ำสุดแต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการบริหารองค์กรในสถานศึกษา

5.1.5 ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่ได้รับความความคิดเห็นสูงสุด คือ โครงสร้างการบริหารที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร รองลงมาคือ โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างเป็นระบบตามลำดับ ส่วนข้อที่ได้รับความความคิดเห็นต่ำสุดแต่ยังคงอยู่ในระดับมาก คือ ความยืดหยุ่นขององค์กรในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างตามสถานการณ์และความจำเป็น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นคงและความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กรในการสนับสนุนการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.6 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่ได้รับความความคิดเห็นสูงสุด คือ บรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรที่มีค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามลำดับ ส่วนข้อที่ได้รับความความคิดเห็นต่ำ

สุดแต่ยังคงอยู่ในระดับมาก คือ การเคารพและเปิดรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในองค์กร สะท้อนถึงบรรยากาศที่ดีและความร่วมมือในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.7 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ได้รับความคิดเห็นสูงสุด คือ การให้รางวัลหรือการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานตามลำดับ ส่วนข้อที่ได้รับความคิดเห็นต่ำสุดแต่ยังคงอยู่ในระดับมาก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่าปัจจัยทางการบริหารทั้ง 7 ด้านมีระดับความคิดเห็นในระดับมากและมากที่สุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีศักยภาพในการดำเนินงานบริหารสถานศึกษาอย่างครอบคลุม ผลการศึกษานี้สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผลการประเมินอยู่ในระดับความคิดเห็น "มากที่สุด" สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการนำองค์กร มีวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลเพื่อกำหนดทิศทางและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายผ่านการจูงใจ การสื่อสาร และการสร้างความร่วมมืออย่างมีระบบ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษา (2564) ที่ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยทางการบริหารซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2" วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม โดยพบว่าปัจจัยทางการบริหารทั้งในด้านภาวะผู้นำ บรรยากาศของสถานศึกษา การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และการทำงานเป็นทีม ล้วนอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทั้งนี้ ธนายุทธ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารคือการกระทำของผู้บริหารที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ อีกทั้งเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์

ติดต่อสื่อสาร มีความเห็นอกเห็นใจ และสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำจะต้องมีอิทธิพลทางด้านความคิดในการเป็นผู้นำหลายสถานการณ์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีความเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสามารถจัดลำดับความสำคัญได้อย่างดี และสามารถวัดประสิทธิผลขององค์กรได้จากผลผลิตขององค์กรหรือวัดได้จากการที่งานบรรลุวัตถุประสงค์

5.2.2 ด้านการบริหารเงินนโยบายและกลยุทธ์

ด้านการบริหารเงินนโยบายและกลยุทธ์ผลการประเมินอยู่ในระดับ "มากที่สุด" สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน กำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา อย่างชัดเจน มีการสื่อสารนโยบายให้บุคลากรเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเงินนโยบายและกลยุทธ์ควรอาศัยการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรอย่างรอบด้าน เพื่อกำหนดแนวทางดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ในการตัดสินใจและสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายเชิงกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานจริงอย่างเป็นระบบ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวรรณ และคณะ ที่ศึกษา “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4” ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งพบว่า ผู้บริหารที่มีการคิดเชิงปฏิกิริยา การคาดการณ์อนาคต และการสร้างกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นวิสัยทัศน์และการจัดการเชิงกลยุทธ์ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ และเอกรินทร์ (2565) ที่ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ระดับชาติ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ซึ่งพบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน การกำหนดกลยุทธ์ โดยเปิดรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การดำเนินกลยุทธ์ด้วยความชัดเจนในการมอบหมายหน้าที่ และการควบคุมประเมินผลผ่านระบบติดตามและ PLC ต่างมีส่วนสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร การจัดกระบวนการทำงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วชิราพร (2565) ที่พัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยระบุว่าองค์ประกอบสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินการตามแผน และการประเมินผลที่ชัดเจน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

5.2.3 ด้านกระบวนการทำงาน

ด้านกระบวนการทำงานได้รับการประเมินในระดับ "มากที่สุด" แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปอย่างราบรื่น กระบวนการบริหารงานภายในควรประกอบด้วย การวางแผน การประสานงาน การตัดสินใจ การสื่อสาร การควบคุม และการประเมินผล โดยต้องดำเนินการภายใต้โครงสร้างที่มีความชัดเจน พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนจากทรัพยากรทั้งด้านมนุษย์และเทคโนโลยี เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรี (2564) เรื่อง กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา ซึ่งพบว่า กระบวนการบริหารมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการบริหารที่มีระบบชัดเจนและการจัดการที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรโดยรวม โดยเฉพาะเมื่อมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจร่วมกันในองค์กรอย่างเป็นระบบ จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3 ด้านกระบวนการทำงาน

ด้านกระบวนการทำงานได้รับการประเมินในระดับ "มากที่สุด" แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปอย่างราบรื่น กระบวนการบริหารงานภายในควรประกอบด้วย การวางแผน การประสานงาน การตัดสินใจ การสื่อสาร การควบคุม และการประเมินผล โดยต้องดำเนินการภายใต้โครงสร้างที่มีความชัดเจน พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนจากทรัพยากรทั้งด้านมนุษย์และเทคโนโลยี เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา ซึ่งระบุว่า กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะการจัดระบบที่เอื้อต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรการศึกษาโดยตรง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงพล (2566) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ ซึ่งระบุว่า หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จคือ “การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ” โดยมีขั้นตอนการบริหารที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และการกำหนดเป้าหมายร่วมกันภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งผลการทดลองใช้รูปแบบดังกล่าวในโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก พบว่าเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น และเกิดความพึงพอใจในระดับสูงจากครูและผู้มีส่วน

เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่ากระบวนการทำงานที่เป็นระบบมีผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาโดยรวม ยิ่งไปกว่านั้น ยังสามารถเชื่อมโยงกับงานของ นิพนธ์ (2560) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนดีศรีตำบล โดยเน้นให้มีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น มีความชัดเจน และเน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจซึ่งช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกระดับ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5.2.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้รับการประเมินในระดับ "มากที่สุด" แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ส่งผลให้การทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว มีระบบการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลที่ชัดเจน และสามารถติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมจะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ การดำเนินงาน และการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหากันดินันท์ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา ซึ่งระบุว่า การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์ ประเมิน และตัดสินใจ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว แม่นยำ และตรวจสอบได้ อีกทั้งยังสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้ทันที หากผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ก็จะสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสันติสุขและคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือเป็นหนึ่งในด้านที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้สูงเป็นอันดับต้น ๆ นอกจากนี้งานวิจัยยังเสนอแนวทางการพัฒนา เช่น การจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยี การใช้โปรแกรมประยุกต์ และการพัฒนาแหล่งข้อมูลออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเช่นกัน นอกจากนี้ พรศักดิ์ และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารยุควิถีใหม่ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารยุควิถีใหม่ มีดังนี้ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแผนงานการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้พัฒนาและขับเคลื่อนงานบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลกับครูและ

บุคลากร การติดต่อสื่อสาร การจัดระบบและทะเบียนประวัติการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้านการบริหารทั่วไป

5.2.5 ด้านโครงสร้างองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กรได้รับการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม มีความชัดเจนในด้านการแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ซึ่งช่วยสนับสนุนการบริหารงานโดยรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างที่ดีควรมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร อีกทั้งยังควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ (2563) เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ซึ่งพบว่า โครงสร้างองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.634 แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรมีโครงสร้างที่ชัดเจน เหมาะสม และมีการจัดสรรอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ ย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งต้องอาศัยการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปณิตตรา และศิระนันท์ (2563) ที่ศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งพบว่าโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้ของบุคลากร โดยโครงสร้างที่ชัดเจนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีระบบ ซึ่งช่วยสนับสนุนการทำงานในทุกด้านให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

5.2.6 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ผลการประเมินอยู่ในระดับ "มากที่สุด" แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี บุคลากรรับรู้ถึงความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีความสอดคล้องกับเป้าหมายจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมและการตัดสินใจของบุคลากรในทิศทางเดียวกัน เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาพร และ ภาณี (2558) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยพบว่าทั้งภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

กาญจนา (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ก็สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยพบว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน การอภิปรายผลข้างต้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติพันธุ์ และกัลยมน (2566) ที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ซึ่งพบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วม การสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ และการเอื้ออาทรภายในโรงเรียน โดยมีปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และคุณภาพการทำงาน ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงการมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล

5.2.7 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

แม้จะเป็นด้านที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับ "มาก" แสดงว่าผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้ในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะการส่งเสริมและให้กำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจในการทำงานหมายถึงแรงผลักดันภายในที่กระตุ้นให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อาจเกิดจากความต้องการส่วนบุคคล แรงเสริมจากภายนอก เช่น รางวัล การยอมรับ หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งไผ่ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจสามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 72.70 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมุทร (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ (2565) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงในการบริหารงานบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของครูอย่างยั่งยืน

จากการอภิปรายผลการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการบริหารองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี มีประสิทธิภาพในระดับสูง โดยมีภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ตามด้วยการบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์ และกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โครงสร้าง

องค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ต่างก็มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนความสำเร็จของการบริหารองค์กรอย่างครบถ้วน ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงความสมดุลและความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ซึ่งจะช่วยยกระดับการบริหารองค์กรให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

5.3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากร พร้อมทั้งเน้นการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดี เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

5.3.1.3 บุคลากรในสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศควบคู่กับการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความร่วมมือระหว่างบุคคล นอกจากนี้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานยังช่วยให้บุคลากรมีความสุขและพร้อมที่จะมุ่งมั่นในการกิจขององค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงบริบทและปัญหาเชิงโครงสร้างในการบริหารองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในระดับพื้นที่

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารองค์กรระหว่างสถานศึกษาในพื้นที่ต่าง ๆ หรือระหว่างระดับการศึกษา เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาโมเดลการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

5.3.2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กรกับผลลัพธ์ที่สำคัญ เช่น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงาน หรือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายที่มีความเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. สืบค้นจาก <http://backoffice.onec.go.th/uploaded/Category/Laws/RuleMetDistEdMnt2550-02-12-2010.pdf>

_____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2562). การส่งเสริมการศึกษาทวิภาคีเพื่อพัฒนาทักษะกำลังคน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2564). รายงานผลการดำเนินงานด้านการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2564.

กันยาพร โคจรตระกูล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

กาญจนา เกษร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

กาญจนา วิเชียรพันธ์. (2561). ภาวะผู้นำและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา, 12(2), 45–61.

กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จิรวัดน์ อำมฤคะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ญาณิกา หงสนันท์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ทรงพล เจริญคำ. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7(2), 344–355.

ทิตนา แหมมณี และชนาธิป พรกุล. (2548). การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธวัช กรุดมณี. (2550). การบริหารจัดการโรงเรียนตามแนวทางการใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ ธนายุทธ. (2545). ยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- นราดล ยตะโคตร. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิพนธ์ แสงเนตร. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนดีศรีตำบลต้นแบบกระทรวงศึกษาธิการ [วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 5). สุรินทร์: ภาควิชาวิจัยและสถิติทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปณิตตรา นราภิรมย์ขวัญ และ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2563). การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน. สุทธิปริทัศน์, 30(95), 187–204.
- ปัทมาพร ศรีกำพล และ ภาวดี อนันต์นาวิ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิติพันธ์ น้อยอยู่. (2566). วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก. วารสารวิจัยและสังคมศาสตร์, 13(2), 95–97.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(1), 119–130.
- พระมหากันตนันท์ เสงสกุล. (2564). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 8(2), 167–179.
- พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ และคณะ (2564) แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารยุควิถีใหม่ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี วิทยานิพนธ์ ราชบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- แพว เฉลิมญาติวงศ์. (2557). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัชพล คชารุ่งโรจน์. (2548). การบริหารสถานศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- วรพิชญ์ ลิขิตายน. (2566). การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 18(1), 179-192.
- วิศรา อรุณกิตติพร. (2565). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช เจียวิริยบุญญา. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศศิวิมล คนเสี้ยม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2559). คู่มือการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). แผนยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2553). รายงานประจำปี 2553. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2563). นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

- _____. (2563). นโยบายและแนวทางการพัฒนาการอาชีวศึกษาในยุค Thailand 4.0. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- _____. (2563). แผนยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2563–2567.
- _____. (2566). คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ 19/2566 เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- _____. (2568). OVEC Dashboard ข้อมูลสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นจาก <https://www.vec.go.th>
- สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจษภูาลักษณ์. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 8(1), 530-545.
- สมุทร ชำนาญ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสรี ภัคดี. (2564). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

ภาษาอังกฤษ

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bryk, A. S., Gomez, L. M., & Grunow, A. (2010). *Getting ideas into action: Building networked improvement communities in education*. Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- _____. Sebring, P. B., Allensworth, E., Luppescu, S., & Easton, J. Q. (2010). *Organizing schools for improvement: Lessons from Chicago*. University of Chicago Press.
- Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management* (4th ed.). SAGE Publications.
- Campbell, R. F. (1971). *Introduction to educational administration* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Fernando, B. N. (2005). *Ways forward to achieve school effectiveness and school improvement: A case-study of school leadership and continuing professional development of teachers in Sri Lanka* (Doctoral dissertation, University of London, United Kingdom).
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, structure, processes* (10th ed.). Irwin/McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1986). The social context of effective schools. *American Journal of Education*, 94(3), 328–355.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112–129.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Odden, A. R., & Picus, L. O. (2014). *School finance: A policy perspective* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- OECD. (2016). *Education at a glance 2016: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eag-2016-en>
- Pheng, S. (2020). The role of human resource management in educational institutions: A study of teacher satisfaction and commitment. *International Journal of Educational Management*.
- Raosoft, Inc. (2025). Sample size calculator. Retrieved January 27, 2025, from <https://www.raosoft.com/samplesize.html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. Doubleday.
- Stufflebeam, D. L., Madaus, G. F., & Kellaghan, T. (2007). *Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation* (2nd ed.). Springer.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organizational behavior* (4th ed.). HarperCollins.

ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำคั่นคว้าอิสระ
- ตัวอย่าง หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
- ตัวอย่าง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “การศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี”

ของ นายสมเกียรติ ชาลีอ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตรอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

- เชิญผู้เชี่ยวชาญโดยตรง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัดหน่วยงาน
1.	ผศ.ดร.ศรยุทธ ทองอุทัย	รองผู้อำนวยการ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
2.	ดร.สุธี เสริมสุข	ผู้อำนวยการอาชีวบัณฑิตศึกษา สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3 สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
3.	นายเฉลิมขันธ์ เวทสรกุล	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ท่าหลวงจันทิไทยอนุสรณ์	สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
4.	นางนันทวัน อุบลวัตร	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยการอาชีพมหาราช	สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด พระนครศรีอยุธยา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
5.	นางสาววรดาลักษณ์ สงบจิต	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

- ตัวอย่าง หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม



ที่ อว ๗๑๐๔.๖/๐๕๓

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาชื่น ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ๑๐๘๐๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำคันคว่าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรายุทธ ทองอุทัย รองผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๕
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม พร้อมแบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ด้วย นายสมเกียรติ ขาสือ นักศึกษาโครงการพัฒนาผู้บริหาร (แผน ข รอบเสาร์-อาทิตย์) หลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้จัดทำโครงการ
การคันคว่าอิสระ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี” โดยมี อาจารย์ ดร.สามารถ สว่างแจ้ง เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาการคันคว่าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
แบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะติดต่อประสานงานในรายละเอียดโดยตรงด้วยตนเอง ทั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง
แบบสอบถามก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับประกอบการทำโครงการการคันคว่าอิสระเรื่องดังกล่าว
ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ พร้อมให้ข้อเสนอแนะแก่นักศึกษาด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เชียรชนะ)
หัวหน้าภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
โทรศัพท์ : ๐-๒ ๕๕๕ ๒๐๐๐ ต่อ ๓๒๐๙
โทรศัพท์ : ๐๘๖-๘๗๖-๗๒๕๗
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : ch.somkeat@gmail.com

- ตัวอย่าง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ อว ๗๑๐๔.๖/๐๕๕

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ๑๐๘๐๐

๒๕ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสระบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ พร้อม QR-Code

ด้วย นายสมเกียรติ ขาสือ นักศึกษาโครงการพัฒนาผู้บริหาร (แผน ข รอบเสาร์-อาทิตย์) หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้จัดทำโครงการการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี” โดยมี อาจารย์ ดร.สามารถ สว่างแจ้ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะผู้บริหารครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสถานศึกษาของท่าน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อการทำค้นคว้าอิสระ โดยทำการ Scan QR-Code ผ่าน Google Form ตามแบบสอบถามที่แนบ ซึ่งนักศึกษาจะประสานงานในรายละเอียดด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี สำหรับประกอบการทำโครงการการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เชียรชนะ)
หัวหน้าภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
โทรศัพท์ : ๐-๒ ๕๕๕ ๒๐๐๐ ต่อ ๓๒๐๙
โทรศัพท์ : ๐๘๖-๘๗๖-๗๒๕๗
อีเมล : ch.somkeat@gmail.com

ภาคผนวก ข

- ผลการประเมินแบบสอบถามประเมินคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระโดยผู้เชี่ยวชาญ



ตารางที่ ข-1 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม “ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม”
โดยพิจารณาจากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective
Congruence : IOC)

ข้อ ที่	ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1.เพศ									
1.1	ชาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2	หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.อายุ									
2.1	ต่ำกว่า 30 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2	31-40 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3	41-50 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4	51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ระดับการศึกษา									
3.1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2	ปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3	ปริญญาโท	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.4	ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่									
4.1	ผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2	ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3	บุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.ประสบการณ์การทำงาน									
5.1	น้อยกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.2	10-20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.3	20 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข-2 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม “รายการการศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี” โดยพิจารณาจากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5			
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร									
1	ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทาง ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจและ สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร	-1	-1	-1	0	+1	-0.40	ตัดทิ้ง	
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายให้ บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของบุคลากรและชุมชนในการพัฒนา โรงเรียน	+1	+1	0	+1	0	0.60	ใช้ได้	
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน									
6	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
7	มีการให้รางวัลหรือยกย่องบุคลากรที่มี ผลงานดีอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
8	สภาพแวดล้อมในการทำงาน เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
10	บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้พัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	-1	-1	0	+1	+1	0.00	ตัดทิ้ง	
ด้านการบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์									
11	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถวางแผน เชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
12	ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์รอบ ด้านก่อนกำหนดนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
13	มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารได้ตามสถานการณ์	+1	+1	0	-1	+1	0.40	ดัดทิ้ง
15	การบริหารงานเชื่อมโยงกับพันธกิจของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	0	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
ด้านกระบวนการทำงาน								
16	มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	มีการประสานงานภายในหน่วยงานอย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
20	ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานมีความเพียงพอและเหมาะสม	+1	0	0	-1	+1	0.20	ดัดทิ้ง
ด้านวัฒนธรรมองค์กร								
21	บุคลากรมีค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันที่ส่งเสริมการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	มีการเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตรและเปิดกว้าง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
24	ผู้บริหารปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมและความโปร่งใส	+1	+1	0	0	0	0.40	ดัดทิ้ง
25	วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5			
ด้านโครงสร้างองค์กร									
26	โครงสร้างการบริหารมีความชัดเจนและ เหมาะสมกับภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
27	มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่าง เป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
28	บุคลากรมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นและมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	-1	0	0	0.20	ตัดทิ้ง	
29	โครงสร้างองค์กรเอื้อต่อการบริหารงาน บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
30	มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ตามความจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ									
31	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน การบริหารงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
32	บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูล สารสนเทศได้อย่างสะดวก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
33	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
34	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการ ทำงานของบุคลากร	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้	
35	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนสารสนเทศให้ ทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ภาคผนวก ค

- แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ-
การอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง การศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากร
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี
 2. ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดที่ท่านให้จะถูกนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการวิจัยเท่านั้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น
 3. ผู้กรอกแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี
 4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรายการการศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี
- ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตาม ความเป็นจริง และขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่ง มา ณ โอกาสนี้

นายสมเกียรติ ชาลื้อ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
 สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตรบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับข้อมูลทั่วไปของท่าน

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 30 ปี
- () 31-40 ปี
- () 41-50 ปี
- () 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

- () ผู้บริหาร
- () ครูผู้สอน
- () บุคลากรทางการศึกษา

5. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 10 ปี
- () 10-20 ปี
- () 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรายการการศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ-
การอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด
สระบุรี

แบบสอบถามนี้ใช้เกณฑ์การพิจารณา มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ “เห็นด้วยมากที่สุด”
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ “เห็นด้วยมาก”
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ “เห็นด้วยปานกลาง”
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ “ความคิดเห็นน้อย”
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ “ความคิดเห็นน้อยที่สุด”

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
0	ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ได้อย่างชัดเจน					

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 “ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน” ท่านทำเครื่องหมาย
(✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นในระดับ “เห็นด้วยมากที่สุด”

แบบสอบถามเกี่ยวกับรายการการศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ-
การอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

ข้อ	การบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารปฏิบัติงานและสื่อสารนโยบายให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน					
4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน						
5	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน					
6	มีการให้รางวัลหรือยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีอย่างเหมาะสม					
7	สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ					
ด้านการบริหารเชิงนโยบายและกลยุทธ์						
9	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10	ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์รอบด้านก่อนกำหนดนโยบาย					

ข้อ	การบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ที่ชัดเจนและเป็นไปได้					
12	การบริหารงานเชื่อมโยงกับพันธกิจของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ					
ด้านกระบวนการทำงาน						
13	กระบวนการทำงานมีการกำหนดขั้นตอนการทำงาน อย่างชัดเจนและเป็นระบบ					
14	กระบวนการทำงานมีการประสานงานภายใน และ ภายนอกหน่วยงานอย่างราบรื่น					
15	การมีกระบวนการควบคุมและติดตาม ผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					
16	การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ					
ด้านวัฒนธรรมองค์กร						
17	บุคลากรมีค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันที่ส่งเสริมการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
18	ภายในองค์กรมีการเคารพและเปิดรับความคิดเห็นของ กันและกัน					
19	บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตรและเอื้อต่อการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น					
20	วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการ พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
ด้านโครงสร้างองค์กร						
21	โครงสร้างการบริหารมีความชัดเจนและสอดคล้องกับ ภารกิจขององค์กร					

ข้อ	การบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	มีการจัดแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร อย่างเป็นระบบ					
23	โครงสร้างองค์กรเอื้อต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมี ประสิทธิภาพ					
24	องค์กรมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ตามสถานการณ์และความจำเป็น					
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
25	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ บริหารงานได้อย่างเหมาะสม					
26	บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้งานข้อมูลสารสนเทศได้ อย่างสะดวกและรวดเร็ว					
27	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยสนับสนุนและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ					
28	สถานศึกษามีการพัฒนา ระบบสารสนเทศให้ทันสมัย อยู่เสมอ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายสมเกียรติ ชาลือ
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษาการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี
สาขาวิชา	สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประวัติ	ประวัติการศึกษา พ.ศ.2554 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนครราชสีมา ประวัติการทำงาน พ.ศ.2554 ผู้ช่วยหัวหน้าคลังสินค้า บริษัท ซีว่า โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ.2555 ครูผู้สอน แผนกวิชาการจัดการทั่วไป วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ.2559 หัวหน้าแผนกวิชาการจัดการทั่วไป วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ.2564 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ.2565 – ปัจจุบัน รับราชการครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี จังหวัดสระบุรี