

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

โรงเรียนในเครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

Satisfaction of Educational Personnel in the Administration of Educational Institutions to Excellence Schools Educational Quality Network of Bang Krathum 1 Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2

หนึ่งฤทัย บุญพวง¹ ประจวบ จันทร์²

E-mail: Nine9dd@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 และ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 จำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 86 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.79 สถิติวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รายด้านมีเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.91, S.D.=0.38$) รองลงมาด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.88, S.D.= 0.38$) ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.86, S.D.= 0.38$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.85, S.D.= 0.33$) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.84, S.D.= 0.28$) และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.84, S.D.= 0.43$) ตามลำดับ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามเพศของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน รายด้าน พบว่าด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะและความต้องการได้แก่ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูง มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร มีความยุติธรรมและคุณธรรมสูงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา ความเป็นเลิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

Abstract

This research is a survey research aims to studying 1) The satisfaction of educational personnel in the administration of educational institutions towards excellence in schools in the Bang Krathum educational quality development network 1 and 2) Compare the satisfaction of educational personnel in educational institution administration towards excellence, schools in the Bang Krathum 1 educational quality development network under the Phitsanulok Primary educational service area office 2, classified by gender. 86 teachers in the academic year 2018 used a simple method of sampling. Use questionnaires to collect information. The whole version of the alpha coefficient was 0.79. Statistical analysis of the data was the mean, standard deviation, T-value test. The results found that level of satisfaction of educational personnel in the administration of educational institutes towards excellence in the Bang Krathum 1 network of educational quality total and each aspect was at a high level. The average aspects were as follows: Human Resource Focus ($\bar{X}=3.91,SD=0.38$), followed by General Management ($\bar{X}=3.88,SD=0.38$), Organizational Structure ($\bar{X}=3.86,SD=0.38$), Management. Academic work (\bar{X}

=3.85,SD=0.33), leadership of educational institution administrators (\bar{X} =3.84,SD=0.28) and strategic planning (\bar{X} =3.84,SD=0.43), respectively. Classified by gender of administrators and teachers on the satisfaction of educational personnel in the administration of educational institutions towards excellence, schools in the Bang Krathum 1 educational quality Network under the Phitsanulok Primary educational service area office In the overall area, there were no differences in overall academic administration, and found that the academic administration had a statistically significant difference at the 0.05 level, while the other areas did not find any difference. The respondents had suggestions and needs, including: Executives must have visionaries. Keep pace with the change is a person with high leadership have expertise in the course high justice and virtue and good interpersonal skills.

Keywords: school administration, excellence, office of Phitsanulok primary educational service area 2

ความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรจะต้องมีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการประเมินยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทราบสถานะขององค์กรว่าอยู่ระดับใดในยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้ ตลอดจนเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจากหน่วยงานข้างเคียงในปัจจุบัน ผลการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมของโลก ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของการบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่งหรือเน้นองค์กรที่ทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้บริหารทั้งในลักษณะของกลุ่มหรือปัจเจกชนที่หลากหลายรูปแบบและทันความต้องการองค์กรต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารยุคใหม่จะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กรให้พร้อมทั้งด้านโครงสร้างขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ ประเมินศักยภาพ สร้างสรรค์คนและกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องทำลายกำแพงกั้นการทำงาน สร้างสรรค์ภาวะผู้นำที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้งพัฒนา เทคโนโลยีให้ทันสมัยองค์กรจึงจะมีลักษณะมุ่งสู่ความเป็นเลิศเพื่อความอยู่รอดและก้าวหน้าขององค์กร นั่นก็คือผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเป็นผู้บริหารที่มุ่งทำงานเชิงรุกทันสมัย และจัดการอย่างเป็นระบบและมีการวางยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ไว้อย่างชัดเจนทุกขั้นตอน กล่าวคือผู้บริหารจะต้องมีความชำนาญและทักษะในการวิเคราะห์ตรวจสอบสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและหน่วยงาน ในขณะเดียวกันก็ต้องมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์การก้าวอย่างมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศในอนาคตรวมทั้งมีความชำนาญที่จะนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม จึงจะทำให้องค์กรที่รับผิดชอบเอาชนะคู่แข่งได้ (ชัยเสกขันธ์ พรหมศรี, 2551: 3)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ได้ผ่านการบริหารจัดการจากผู้บริหารมาแล้วหลายครั้งซึ่งผู้บริหารแต่ละคน ก็มีเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการโรงเรียนที่แตกต่างกัน คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ที่เป็นปัญหา เช่นสภาพปัญหาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการเกี่ยวกับหลักสูตร คือกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ และงานด้านบุคลากรทางการศึกษาเนื่องจากบุคลากรส่วนยังขาดทักษะในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์และการจัดสรรงบประมาณทางด้านการเงินที่จำกัดระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ไม่มีระบบสภาพปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลให้สถานศึกษาได้เล็งเห็นถึงปัญหาและมีการหาหลักการและแนวทางในการแก้ปัญหา ในการบริหารงานโรงเรียนจึงควรมีรูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมเพื่อมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการองค์กรและในด้านการศึกษาโดยยึดหลักการบริหารจัดการและแนวที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2, 2561)

จากการศึกษาวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศและมีประสิทธิภาพ ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา พบว่าสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า สภาพปัญหาในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาในประเทศไทยส่วนใหญ่แล้วปัญหาด้าน ปัจจัย เช่น งบประมาณไม่พอ ครูไม่พอ และวัสดุอุปกรณ์ไม่พอแทบไม่ได้ยกประเด็นปัญหากระบวนการ ทั้งการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ปัญหาผลผลิตเกี่ยวกับผู้เรียน จะปกป้องตนเองเป็นหลัก ซึ่งในการสนทนากับผู้ที่ไม่ใช่ผู้อำนวยการโรงเรียนพบว่าผู้บริหารโรงเรียนจำนวนไม่น้อยหรืออาจจะเป็นส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่นอกโรงเรียนเป็นปกติและความสนใจด้านวิชาการมีน้อยกว่าด้านอื่นๆ ที่มีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมากพอสมควรซึ่งทำให้ ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญกำลังใจโรงเรียนประถมศึกษาหลายแห่งมีอัตราครูต่อนักเรียนต่ำ (ธีระ รุญเจริญ, 2561)

การบริหารสถานศึกษาที่ดีเพื่อความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 เปรียบเหมือนทางเสื่อที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ดีและทำให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับขององค์กรอื่นๆ สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ทำให้เกิดความนิยมเลื่อมใสศรัทธาของผู้ปกครอง และเกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปกครองนำบุตรหลานเข้ามาเรียนในโรงเรียน เนื่องจากมั่นใจว่าบุตรหลานที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันที่มีความเป็นเลิศในด้านต่างๆ จะเป็นคนที่มีคุณภาพทำให้โรงเรียนมีจำนวนนักเรียนมากขึ้น ได้รับงบประมาณจากรัฐบาลมากขึ้น

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจและได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนของรัฐเพื่อการพัฒนาต่อยอดการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกๆ ด้าน ให้อยู่ในระดับที่สูงยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 จำแนกตามเพศ

สมมติฐานของการวิจัย

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามเพศต่างกันต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 12 คน ครูผู้สอน จำนวน 98 คน โรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 รวม 110 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. 2561)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ในปีการศึกษา 2561 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์เรื่องความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ซึ่งศึกษาใน 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ด้านการวางแผนกลยุทธ์
- 3) ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร
- 4) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

5) ด้านการบริหารงานวิชาการ

6) ด้านการบริหารทั่วไป

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของไลเคอร์ท มี 5 ระดับ ความคิดเห็น (บุญชม ศรีสะอาด , 2552: 69-71)

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นส่วนของข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 เป็นคำถามปลายเปิด

3. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 สามารถแบ่งได้ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารต่างๆ ซึ่งได้แก่ ทฤษฎี ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานวิชาการ เป็นต้นสร้างแบบสอบถามที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของเนื้อหาการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2

3.2 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านได้ตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์การวิจัยกับข้อความแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00

3.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.4 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทำสารนิพนธ์ ในโรงเรียนชุมชนบ้านเนินกลุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.79

3.5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อให้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนดังนี้

4.1 ขออนุญาตรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก ถึง ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูล

4.2 ผู้ศึกษาวิจัยนำแบบสอบถามไปส่งให้ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้มาดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ศึกษาค้นคว้าดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูล สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ผลความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 นำผลการวิเคราะห์มาแปลผลตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best) แบ่งเป็น 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544: 75) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ โดยการทดสอบทางสถิติแบบที่ t-test (Independent Sample)

5.5 วิเคราะห์ข้อมูลสรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบทางสถิติแบบที่ t-test (Independent Sample) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	3.84	0.28	มาก
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	3.84	0.43	มาก
3. ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร	3.86	0.38	มาก
4. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	3.91	0.38	มาก
5. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.85	0.33	มาก
6. ด้านการบริหารทั่วไป	3.88	0.38	มาก
รวมเฉลี่ย	3.86	0.15	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางกระทุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.38) รองลงมาด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.38) ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.38) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.33) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.28) และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.43) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางกลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 จำแนกตามเพศ แสดงดังตารางที่ 2

ตาราง 2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน เกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางกลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 จำแนกตามรายด้าน

ที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ชาย		หญิง		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	3.85	0.28	3.84	0.28	.04	.80
2	ด้านการวางแผนกลยุทธ์	3.90	0.40	3.81	0.45	1.00	.30
3	ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร	4.02	0.39	3.77	0.34	2.81	.44
4	ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	3.86	0.39	3.94	0.37	-1.07	.67
5	ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.74	0.23	3.91	0.36	-2.67*	.03*
6	ด้านการบริหารทั่วไป	3.90	0.39	3.87	0.37	.37	.99

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

จากตารางที่ 2 พบว่าการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามเพศของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางกลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

3. ผลสรุปข้อเสนอแนะและวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะและความต้องการได้แก่ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความรู้สูง มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร มีความยุติธรรมและคุณธรรมสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

อภิปรายผล

1. การดำเนินงานซึ่งเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางกลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ตระหนักและดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารสู่ความเป็นเลิศได้ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับผลการวิจัย พิธีกรรมวราพันธ์พิพิธ (2561) ได้วิจัยเรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง การวางแผนกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารเงิน การบริหารทั่วไป และการจัดการสารสนเทศจุดเด่นที่สำคัญคือมีอำนาจตามกฎหมายในการจัดการศึกษาครอบคลุมทุกระดับ การกำหนดภาระงานในสถานศึกษามีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจนส่งเสริมให้บุคลากรเรียนต่อในระดับสูงขึ้นมีนโยบาย การสร้างค่านิยมของบุคลากรในสถานศึกษาสนับสนุน มี นโยบายการให้ทุนพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมสนับสนุนให้ สถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนา สถานศึกษาจัดหลักสูตรการศึกษาในระบบให้มืออย่างหลากหลายมีแผนพัฒนาศักยภาพและวิชาชีพของ บุคลากรอย่างเป็นระบบให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและ จัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสำหรับ เป็นแหล่งเรียนรู้บูรณาการและพัฒนากิจการกิจการ การเรียนรู้สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกันแนวโน้มหรือกระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายการตัดสินใจให้คณะกรรมการหรือกลุ่มที่รับผิดชอบงานในการหาข้อยุติเพื่อนำไปสู่ความคิดเห็น ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตต์ชัย พรอัครเสถียร (2553) ศึกษาการจัดการองค์ความรู้ความเป็นเลิศกรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้ ระดับความต้องการในการจัดการการพัฒนาองค์กรในความคิดของพนักงานท้องถิ่นของสำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองนครปฐมสู่ความเป็นเลิศมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก เมื่อศึกษาออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนามากที่สุด ลำดับต่อมาคือ ด้านบุคลากร ลำดับต่อมาคือ ด้าน Performance Management เรื่องของตัวชี้วัด โดยเชื่อมโยงผลงานไปถึงผลตอบแทนและจิตใจ ลำดับต่อมาคือด้านวัฒนธรรมองค์กร ลำดับสุดท้ายคือด้านกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเน้นด้านการพัฒนาด้านความเป็นผู้นำมากที่สุดเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ด้านการวางแผนกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูที่ศึกษารูปแบบและวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน สถานศึกษานำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านต่างๆ ของนักเรียนมาปรับปรุงพัฒนาให้เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองและนักเรียน และ สถานศึกษามีการวางแผนให้บริหารนักเรียนและผู้ปกครองโดยยึดถือความเป็นเลิศเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ศิริวงศ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียน เถินวิทยา อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง พบว่า มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนโดยริเริ่มจากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีการกำหนดทิศทางโรงเรียนโดยการศึกษาผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยของนักเรียนแล้วนำมากำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนอกจากนี้ยังมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินแผนกลยุทธ์ แต่บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจกระบวนการวางแผนกลยุทธ์และยังไม่มีผลการนำผลจากการประเมินกลยุทธ์มาปรับปรุงแก้ไข

ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวม อยู่ระดับมาก ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดให้สถานศึกษาจัดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน สถานศึกษามีการจัดตั้งกลุ่มทำงานเฉพาะกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่สำคัญ และเร่งด่วน และสถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่ให้ฝ่ายต่างๆ รับผิดชอบเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา อินตะเสาร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนมีการประชุม อบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในความคิดเห็นงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามความคิดเห็นงานอย่างสม่ำเสมอ ส่วนปัญหาที่พบ คือ มีบุคลากรไม่ตรงตามต้องการ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตามความสามารถ การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุม มีการจัดสวัสดิการน้อยไม่ทั่วถึง การประเมินผลความคิดเห็นงานไม่ยุติธรรมและบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ข้อเสนอแนะ ควรข้อมูลจำนวนบุคลากรและการประเมินผลความคิดเห็นงานควรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารกำหนดให้สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบครอบครัวเพื่อให้ครูและบุคลากรมีความเป็นกันเอง สถานศึกษาเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในความคิดเห็นงานแก่ครูและบุคลากร และ สถานศึกษาให้อิสระในการทำงานแก่ครูและบุคลากรทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษิตพล บุระพันธ์ (2553) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง พบว่า มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการรับผิดชอบโครงการศึกษาดูงาน สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารกำหนดให้สถานศึกษามีการประเมินผลการเรียนรู้ของเด็ก อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการให้ทันสมัยอยู่เสมอ และ ผู้บริหารสถานศึกษา ริเริ่มจัดทำและใช้หลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของนักเรียนและท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริจิต ห่อจันทิก (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ได้ที่ความคิดเห็นงานด้านหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ การวางแผน การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษา การจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการสอน ใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ สิ่งที่ไม่ได้ปฏิบัติคือ การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ

การสำรวจความต้องการของผู้เรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการเชิญวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่ผู้เรียน

ด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารกำหนดให้สถานศึกษาการจัดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สถานศึกษามีประชาสัมพันธ์หรือส่งข่าวสารให้ผู้อื่นได้รับทราบ สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้ปกครองร่วมกันจัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษาในชุมชน ท้องถิ่น หรือสถาบันอื่นๆ และ สถานศึกษามีการจัดทำประวัตินักเรียนให้เป็นระบบถูกต้องและทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร อาทะเดช (2551) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและการจัดการศึกษา 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะสถานศึกษา ที่ประสบความสำเร็จ เรียงลำดับอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ปัจจัยพฤติกรรม การสอนของครู บรรยากาศของโรงเรียน คุณภาพของแผนกลยุทธ์ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา และความคาดหวังของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน น้าหนักความสำคัญของปัจจัยทางการบริหารและการจัดการศึกษาจำนวน 3 ปัจจัยที่ได้จากการคัดเลือกที่ดีที่สามารถนำมาใช้พยากรณ์คุณลักษณะสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เรียงลำดับอิทธิพลจากมากไปน้อย คือปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู คุณภาพของแผนกลยุทธ์ และบรรยากาศของโรงเรียน

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามเพศของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนในเครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางกระพุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิสุทธิ วิจิตรพิชราภรณ์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่พบว่าเพศที่แตกต่างกันของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานสู่ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม ยุทธศาสตร์การมอบงาน ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ยุทธศาสตร์การกำกับติดตามงาน ยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยี ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร ยุทธศาสตร์การประสานงาน ยุทธศาสตร์การบูรณาการ และยุทธศาสตร์การบริหารที่เน้นคุณภาพทั้งองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะและความต้องการสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูง มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร มีความยุติธรรมและคุณธรรมสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาของ บาร์โธล (Bartol, 1998) ที่กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร หรือออกแบบงานใหม่ มีการปรับกระบวนการของงานโดยใช้เทคโนโลยี และพัฒนาคนในเรื่องความเป็นผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ มีความเชี่ยวชาญ มีความยุติธรรมและคุณธรรม ทัดคนคิดความคาดหวัง การรับรู้และพฤติกรรมกรปฏิบัติงานโดยการสร้างความหมายร่วมกันขององค์กรเป็นวัฒนธรรมองค์กร

สรุปผลการวิจัย

การดำเนินงานซึ่งเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป โดยด้านการวางแผนกลยุทธ์มีค่าต่ำสุด การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านพบว่าด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะและความต้องการ ได้แก่ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูง มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร มีความยุติธรรมและคุณธรรมสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ควรปรับปรุงในเรื่องต่างๆ ดังนี้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษาไว้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร การจัดเก็บข้อมูลสถานศึกษาทำงานอย่างเป็นระบบและความสามารถในการที่จะวางแผนกลยุทธ์ ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ที่คาดหวังร่วมกันของผู้บริหารและครู

2. ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องชัดเจน อย่างต่อเนื่องสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่จะนำไปสู่ความคิดเห็นร่วมกันได้เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

3. ควรให้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล เช่น ขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดจ้างบุคลากรเข้าทำงานฝ่ายสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยไม่ต้องรอการบรรจุแต่งตั้ง อัตรากำลังจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู และเป็นภาระลดภาระงานอื่นของคุณครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนอื่นที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศของโรงเรียน ขนาดใหญ่ เพื่อนำผลการศึกษามาปรับใช้กับการบริหารจัดการเป็นเลิศของโรงเรียน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ของโรงเรียนที่มีความคิดเห็นที่ดี (Best Practice)

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ศรีวิวงศ์. (2552). การบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนเดินวิทยา อำเภอเดิน จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันจิรา อินตะเสาร์. (2550). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิตต์ชัย พรอัครเสถียร. (2553). การจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศกรณีศึกษา: สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). การวิจัยเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ทิพย์ลิขิต.
- ธนากร อาทะเดช. (2551). คุณลักษณะสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีระ รุญเจริญ. (2561). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายแผน และมาตรฐานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม สกศ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2552). วิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, หน้า 69-71.
- พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ. (2561). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิชิตพล บุระพันธ์. (2553). การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิสุทธิ วิจิตรพัชราภรณ์. (2557). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภลักษณ์ เศษระพานิช. (2550). การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. (2561). ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษาปีการศึกษา 2561. เอกสารการประชุมมกราคม 2561. ฝ่ายวิชาการ.
- สิริจิต หอจันทิก. (2550). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Bartol, M. K., and Martin, C. D. (1998). *Management*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational & Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.