

การบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี

ADMINISTRATION ACCORDING TO PROFESSIONAL STANDARDS
PERFORMANCE OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, SARABURI PROVINCE

อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ^{1*} และสุพจน์ เกิดสุวรรณ^{1*}
Apison Pachanavon ^{1*} and Suphot Koedsuwan ¹

Received : 28 May 2021

Revised : 28 August 2021

Accepted : 30 August 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี 2) เปรียบเทียบการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เพศ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และ 3) หาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 103 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และประเด็นคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกวิเคราะห์ข้อมูลโดยหำร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยการทดสอบของเซฟเฟ้ และการสรุปสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

¹วิทยาลัยปรัชญาและการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

¹College of Philosophy and Education, St. John's University

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: ap_pra2009@hotmail.com

4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ด้านการพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาในทุกสถานการณ์ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นตามลำดับ ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบด้านการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร และด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารสถานศึกษา

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ตามขนาดสถานศึกษา เพศ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความต้องการให้หน่วยงานต้นสังกัด ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะการเป็นผู้นำแบบเป็นทีม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำบริหารความเสี่ยง และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษายุคใหม่

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aims 1) to study the level administration according to the professional standards for the performance of the school administrators under the Primary Educational Service Area Office, Saraburi Province, 2) to compare the administration according to the professional standards for the performance of the school administrators under the Primary Educational Service Area Office, Saraburi Province, classified by school size, gender, and length of tenure; and 3) to find guidelines for management development according to professional standards for the performance of the school administrators under the Primary Educational Service Area office, Saraburi Province. Samples used in this research were 103 administrators under the Primary Educational Service Area Office, Saraburi Province which were obtained by finding the sample size using the formula of Yamane. The research instruments were a 5-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.85 and an in-depth interview

questionnaire. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and a double difference test were analyzed by Scheffe's test and summarizing the essence from the in-depth interview by content analysis.

The findings revealed that:

1. The overall performance of the school administrators under the Primary Educational Service Area Office, Saraburi Province was at a high level, when considered by each aspect, the average was at the highest level in 4 areas: Behaving as a good example, leading and building leaders, development of organizational plans for action, decision-making activities, taking into account the impact on the development of people, learners, and communities. While the other areas were average at a high level, including cooperation with communities and other organizations constructively, creating opportunities for development in all situations, determining to develop colleagues to be able to perform their work to their full potential, seeking and using information for development, the development of the use of management innovation until the result of higher quality work, respectively, the reporting of systematic educational quality development results, organizational performance with a focus on permanent results and academic activity practice about the development of the educational institution administration profession.

2. There were statistically significant differences at the level of .01 in the administration according to the professional standards for the performance of the school administrators under the Primary Educational Service Area Office, Saraburi Province, according to the school size gender and length of tenure. When considering the school size, the large school administrators performed statistically different from the medium and small school administrators at the level of .05. School administrators with different genders performed similarly, While administrators of large schools and medium schools and small schools had a statistically significant difference in performance at the .05 level.

3. Guidelines for the development of the administration according to the professional standards for the performance of the school administrators under the Primary Educational Service Area Office, Saraburi Province: To be a team leader, creativity, risk management leadership and focus on the achievement of the work to make the school a new school.

Keywords: School Administration, Professional Standards in Performance, School Administrators.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 ระบุว่า ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงนับได้ว่าผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างแท้จริง แม้จะมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการบริหาร แต่ยังไม่สามารถทดแทนผู้บริหารที่มีคุณภาพได้ ผู้บริหารไม่เพียงแต่บริหารสถานศึกษาเท่านั้น (สุวิมล บุญลี, และสุวิมล โพธิ์กลิ่น, 2557) ยังจำเป็นจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้บริหารอย่างเคร่งครัด ในการประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ประกอบอาชีพนี้ จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อการพัฒนาประชาชนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตและประกอบสัมมาอาชีพเพื่อการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม ด้วยการเป็นผู้ที่ทรงไว้ซึ่งความมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นหลักในการครองตน ครองคน และครองงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีศักยภาพ และสมรรถภาพของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ วิรุณ ตั้งเจริญ (2557) โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งมั่นพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีจิตสำนึกในความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสังคม สร้างความรู้ สร้างคุณธรรม สร้างความสมานฉันท์ และเอื้ออาทร บนพื้นฐานภูมิปัญญาไทยสู่สากล การบริหารสถานศึกษาจึงนับได้ว่า ผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างแท้จริงในยุคปัจจุบัน แม้จะมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการบริหาร ผู้บริหารไม่เพียงแต่บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่จำเป็นจะต้องปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณผู้บริหารอย่างเคร่งครัด ในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อพิจารณาผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารปัจจุบัน พบว่า สถานภาพวิชาชีพผู้บริหารค่อนข้างต่ำ เพราะไม่มีมาตรการส่งเสริมวิชาชีพผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ คุณภาพโดยรวมของผู้บริหารเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง ทั้ง ๆ ที่โดยภาพรวม ผู้บริหารไทย ร้อยละ 80 มีการศึกษาอย่างต่ำระดับปริญญาโท แต่ผู้บริหารก็ยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะเมื่อเข้าสู่วิชาชีพผู้บริหารแล้ว ผู้บริหารมีภาระงานมากเกินไป นอกจากภาระงานบริหารสถานศึกษารวมทั้งภาระงานอื่น ๆ ที่หน่วยงานต่าง ๆ มอบหมาย ร้องขอ นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้บริหารขาดคุณธรรมและจริยธรรม และจรรยาบรรณ ที่สำคัญ คือ ผู้บริหารไม่พัฒนาตนเอง จากการศึกษาเอกสาร พบว่า กรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำผิดมากที่สุด ได้แก่ ทุจริต การประพฤติผิดระเบียบ กระทำผิดทางเพศ กรณีชู้สาว อนาคต และคอร์รัปชันในงานพัสดุ ก่อสร้าง สุวิมล บุญลี และ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2557) ทั้งสิ้น ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ ไม่ควรมองแค่การปฏิรูปด้วยการแก้ปัญหา การปฏิรูปทางการศึกษา ต้องส่งเสริมการยกระดับมาตรฐาน คุณภาพผู้บริหารด้านสวัสดิการ เงินเดือน และการให้เกียรติทาง

สังคมไปพร้อมกันจากสภาพปัจจุบันและปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อวิถีชีวิตและการปฏิบัติการพัฒนาของผู้บริหารเป็นอย่างมาก

ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มีบทบาทในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหาร และนักศึกษา ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ที่จะทำให้เกิดความตระหนักต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อที่จะนำตนไปสู่ความเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ ตามระเบียบข้อบังคับของคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณ พ.ศ. 2556 และเป็นที่ยอมรับ ศรัทธาของสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เพศ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 135 คน (กลุ่มนโยบายและแผน, 2563) ผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ได้แก่ วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 135 คน (กลุ่มนโยบายและแผน, 2563)
- 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, Taro 1973 อ้างอิงในศิริพงษ์ พงษ์ทิพันธ์.2553) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ขนาดสถานศึกษา เพศ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี 12 มาตรฐาน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นตามลำดับ ด้านการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (ราชกิจจานุเบกษา, 2556)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 15 คน โดยการสุ่มแบบ Snowball Sampling

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือ ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดโรงเรียน เพศ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง เป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับประยุกต์จาก วิเชียร วิทย์อุดม (2549) ใน 12 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารสถานศึกษา 2) ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน 3) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ 4) ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรม การบริหารงาน จนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นตามลำดับ 6) ด้านการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ด้านการปฏิบัติตน

เป็นแบบอย่างที่ดี 9) ด้านความร่วมมือกับ ชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และ 12) ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นประเด็นคำถามที่สร้างขึ้นจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อถามแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ทั้ง 12 ด้าน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1.1 การสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ

1) ศึกษารูปแบบ ลักษณะ และวิธีการในการเขียนแบบสอบถามจาก เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2) รวบรวมเนื้อหาและสาระต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

1.2 การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ

1) นำร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ด้านภาวะผู้นำในผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Conceptual Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาแบบสอบถามลงความเห็นและให้คะแนน และวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ ระหว่าง .80 - 1.00

2) ปรับปรุงแก้ไขตาม that ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพื่อปรับปรุงอีกครั้ง

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

4) นำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความความ

เชื่อมั่น รายด้านจากด้านที่ 1-12 ดังนี้ .94,0.87,0.90,0.89,0.88,0.93,0.940.94,0.94,0.80,0.96, 0.91,และ0.98 รวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุง เพื่อตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย

6) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยต่อไป

2. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ

1) ศึกษารูปแบบ ลักษณะ และวิธีการในการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2) รวบรวมเนื้อหาและสาระต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัย

3) นำผลการวิจัยเชิงปริมาณ มาสร้างเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ

1) นำร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง

2) ปรับปรุงแก้ไขตามผู้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงอีกครั้ง

3) จัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทุกคน

1.2 ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแนะนำวิธีการตอบแบบสอบถาม

1.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย

2. การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน ด้วยตัวเอง โดยการนัดหมายกับผู้ให้ข้อมูล และขออนุญาตบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์โดยผ่าน (Zoom Meetings & Chat) เพื่อนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ ตรวจสอบการให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ โดยวิธีแจกแจงความถี่ ทาร์้อยละ และนำมาเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้สถิติพื้นฐานเพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายข้อมูลระดับการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดช่วงคะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การทดสอบที (t - test) เมื่อจำแนก เพศ และใช้การทดสอบเอฟ (F - test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากการจดบันทึก และการบันทึกเสียงของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยสรุปสาระสำคัญเป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ทาร์้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One Way ANOVA (One Way Analysis of Variance) และทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) ส่วนแบบสัมภาษณ์เชิงลึกวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับการศึกษาการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี

ด้าน	การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1.	การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารสถานศึกษา	4.00	0.52	มาก
2.	การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน	4.52	0.45	มากที่สุด
3.	การพัฒนาแผนงานองค์กรให้ความสามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	4.55	0.35	มากที่สุด
4.	การพัฒนาการใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นตามลำดับ	4.32	0.42	มาก
5.	การปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร	4.28	0.47	มาก
6.	การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	4.31	0.46	มาก
7.	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.73	0.36	มากที่สุด
8.	ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	4.48	0.36	มาก
9.	การแสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.39	0.47	มาก
10.	การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	4.65	0.42	มากที่สุด
11.	การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	4.46	0.40	มาก
12.	การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ	4.42	0.43	มาก
	รวม	4.43	0.42	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เพศ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็กตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ส่วนเมื่อจำแนก

ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 13 คน จาก 15 คน มีความคิดเห็นสรุปได้ว่า หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะการเป็นผู้นำแบบเป็นทีม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำบริหารความเสี่ยง และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษายุคใหม่ เช่น การมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถทางวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ด้านการพัฒนาแผนงานขององค์กรให้ความสามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่มีการบรรจุแต่งตั้งใหม่ เป็นผู้บริหารยุคใหม่ มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 1-10 ปี และมีวุฒิการศึกษา ในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ร้อยละ 78.00 จึงทำให้การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด สอดคล้องกับ เอลิมพล เอกพันธ์ และธีระ ภูติ (2564) ที่ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมุกดาหาร พบว่า สอดคล้องกับ ชัยยนต์ เพาพาน (2559) ที่เขียนไว้ในบทความวิชาการ เรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ทางวิชาการ นักประกอบการ นักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ ความสามารถด้านเทคโนโลยี นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจ เชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ และมนุษยสัมพันธ์ มีบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการบทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บทบาทในการประสานสัมพันธ์

กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และคุณธรรมและจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหาร การนำหลักธรรมมาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัว ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมสำหรับตนเอง คุณธรรมจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรมสำหรับสังคม

จากการเปรียบเทียบการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาระในการปฏิบัติงานมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ที่เป็นเช่นนี้ ก็เพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวน ครู และบุคลากรในสถานศึกษาจำนวนมากกว่าจึงต้องมีการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้น แข็งแรง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และต้องแสดงถึงควมมีภาวะผู้นำในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนด้านพัฒนาการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 และอีกทั้งในปัจจุบัน การศึกษามีการแข่งขันกันอย่างมากระหว่างโรงเรียนเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับ เอลิมพล เอกพันธ์, และธีระ ภูติ (2564) ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2554) กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจ ทั้งงานบริหารและงานวิชาการ พร้อมทั้งขาดภาวะผู้นำทางการบริหาร ครูไม่ให้ความสำคัญเคารพและ ผู้บริหารสั่งการครูไม่ได้เท่าที่ควร จะส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ยาก

เมื่อการเปรียบเทียบการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง หรือชาย ก็ย่อมมีความเป็นครูเป็นพื้นฐาน ดังนั้น การปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง

เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 76.00 และสูงกว่า 10 ปี ร้อยละ 26.00 จึงทำให้ การรับรู้ในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันเช่น การเป็นผู้นำสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำรุ่นใหม่ จะสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน สอดคล้องกับ ชัยยนต์ เพาพาน (2559) ที่เขียนบทความทางวิชาการเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า ผู้บริหารยุคใหม่ ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะ และบทบาทในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ และนำยุคไปสู่การปฏิบัติในอนาคต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ สามารถกำหนดประเด็นศึกษาที่สำคัญ 4 ด้านหลัก ได้แก่ คุณลักษณะ ความเป็นผู้นำยุคใหม่ ทักษะยุคใหม่ บทบาทหน้าที่ และคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 และยังคงคล้องกับ เอลิมพล เอกพันธ์, และธีระ ภูติ (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารทางการศึกษา จำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำ และมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การหรือสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมาย

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 13 คน จาก 15 คน มีความคิดเห็นตรงกันสรุปได้ว่า หน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะการเป็นผู้นำแบบเป็นทีม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำบริหารความเสี่ยง และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษายุคใหม่ เช่น การมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถทางวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ และประกอบการ นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์จากการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารเดิมที่มีอยู่ เป็นพื้นฐานในการพัฒนาขึ้นเป็นแนวความคิดใหม่ ๆ ต่อยอดให้สามารถก้าวสู่คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ที่สามารถอธิบาย สื่อสาร ทำความเข้าใจให้ผู้อื่นได้ นำความคิดที่มีค่าของตนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ผู้บริหารค้นหาแนวทางปฏิบัติงานที่ดีกว่าและใหม่กว่าอยู่เสมอ โดยไม่ผูกพันอยู่กับความคิดแบบเดิม ๆ มีการแสวงหาคำตอบ คำถาม หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการทำงานที่ยุ่งยาก พร้อมทั้งสร้างแรงกระตุ้นให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีความกล้าที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าที่จะแสดงออกในการพัฒนาการเรียน การสอน ด้วยนวัตกรรมที่แปลกใหม่ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีคุณค่า และยังมีคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่ไปด้วย เพื่อให้สอดคล้องตามกลยุทธ์การปรับตัวขององค์กรเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในกลุ่มนี้ เป็นนักบริหารรุ่นใหม่ที่มีความประสงค์จะรับการพัฒนา แต่หน่วยงานต้นสังกัดยังไม่เปิดโอกาสในการพัฒนาจึงอยากให้หน่วยงานดังกล่าว ดำเนินการพัฒนาอย่างจริงจัง สอดคล้องกับ เอลิมพล เอกพันธ์ และธีระ ภูติ (2564) ที่ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัย พบว่า ผู้รับผิดชอบในองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ให้มีพัฒนาขึ้นเป็นแนวความคิดใหม่ ๆ สามารถอธิบาย สื่อสาร ทำความเข้าใจให้ผู้อื่นนำความคิดที่มีค่าของตนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ผู้บริหารค้นหาแนวทางปฏิบัติงานที่ดีกว่าและใหม่กว่าอยู่เสมอ โดยไม่ผูกพันอยู่กับความคิดแบบเดิม ๆ มีการแสวงหาคำตอบ คำถาม หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการทำงานที่ยุ่งยาก พร้อมทั้งสร้างแรงกระตุ้นให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีความกล้าที่จะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าที่จะแสดงออกในการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรมที่แปลกใหม่ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีคุณค่า และยังมีคุณธรรม จริยธรรมควบคู่ไปด้วย เพื่อให้สอดคล้องตามกลยุทธ์การปรับตัวองค์กรเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ต้องเป็นที่เลี้ยงให้กับโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ และยึดวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิม ๆ แบบโบราณ
2. ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่าควรให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารที่มีการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า
3. ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการพัฒนาการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงานอย่างเข้มข้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยในเชิงนโยบายเพื่อจะได้ทราบ ทิศทางหรือจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัดว่า มีทิศทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาไปในทิศทางใด
2. ควรวิจัยในเชิงพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและในสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระบุรี เขต 2. (2563). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**. สระบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.
- คุณัญญา สมจิตร และผดุง พรหมมูล. (2561). การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชุมพร.
- วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. 14(2): 17-31.
- เฉลิมพล เอกพันธุ์ และธีระ ภูติ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนในจังหวัดมุกดาหาร. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 9(34): 156-165.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21**. การประชุมวิชาการ ระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21, หน้า 301-303.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2554). **การบริหารศึกษากับภาวะการณ์เป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). **ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556**. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130ง (4 ตุลาคม 2556), หน้า 72-74.

- วิเชียร วิทยอุตม. (2549). **พฤติกรรมองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธีระพลมและไซเท็กซ์.
- วิรุณ ตั้งเจริญ. (2557). **คุณลักษณะของผู้บริหารจากประสบการณ์ของ
ศาสตราจารย์ ดร.วิรุณ ตั้งเจริญ ในการบริหารการศึกษานักบริหารมืออาชีพ**. นนทบุรี:
พินิจพันธ์การพิมพ์
- วิไล ทองแผ่. (2542). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). **โครงการพัฒนาสมรรถนะ
ของครูตามระบบการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุวิมล บุญลี และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2557). **การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อรุณ รักธรรม. (2543). **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essential of Psychological Testing**. (4th ed.). New York:
Harper & Row.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed.). New York:
Harper & Row.