

แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*
THE GUIDELINES FOR SCHOOL ADMINISTRATION TO ENHANCE
TEACHER PERFORMANCE UNDER SURIN PRIMARY SERVICE AREA
OFFICE 3

สุวิมล บรรลือทรัพย์¹, วัชรารณ เรืองสิทธิ์² และ ทรงเดช สอนใจ³

Suwimon Bunluesup¹, Watcharaporn Ruengsit² and Songdet Sonjai³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

¹⁻³Surindra Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: kanan310624@gmail.com

วันที่รับบทความ : 25 มีนาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 30 มีนาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 31 มีนาคม 2568

Received 25 March 2025; Revised 30 March 2025; Accepted 31 March 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู 2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และ 3. เพื่อประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะคือ ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู โดยการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 147

Citation:



* สุวิมล บรรลือทรัพย์, วัชรารณ เรืองสิทธิ์ และ ทรงเดช สอนใจ. (2568). แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(2), 397-419.

Suwimon Bunluesup, Watcharaporn Ruengsit and Songdet Sonjai. (2025). The Guidelines For School Administration To Enhance Teacher Performance Under Surin Primary Service Area Office 3. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(2), 397-419.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 441 คน และวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน จากนั้นจัดลำดับความสำคัญของแต่ละด้านโดยการเรียงตามค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านจากมากไปน้อย ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงานของครู โดยการยกเว้นแนวทางโดยผู้วิจัย แล้วสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน จากนั้นร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 30 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เป็นระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดคือ ด้านการบริหารงานทางวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู มีจำนวนทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ และนำมากร่างร่วมกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้แนวทางจำนวน 13 แนวทาง

3. การประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารสถานศึกษา, การปฏิบัติงานของครู, การส่งเสริม

Abstract

The objectives of this research were: 1. to study the current conditions of school administration for enhancing teacher performance; 2. to study the guidelines of school administration for enhancing teacher performance; and 3. to evaluate the guidelines of school administration for enhancing teacher performance under the office of Surin Primary Educational Service Area 3 The research was conducted in 3 phases as follows. Phase 1: Studying of current conditions by creating a questionnaire with a 5-level estimation scale, then using the generated questionnaire to collect data from a sample of 441 people, and analyzing the current conditions, hence prioritizing each aspect by sorting according to the mean of each aspect. Phase 2: Studying the guidelines of school administration for enhancing teacher performance by drafting the guidelines by the researchers and interviewing 5 experts, then drafting the guidelines of school administration for enhancing teacher performance. And, Phase 3: Evaluating the suitability and feasibility of the guidelines of school administration for enhancing teacher performance under the Office of Surin Primary Educational Service Area 3 by 30 stakeholders. Using a 5-point Likert scale survey tool, evaluating the suitability and feasibility on the levels of 'most', 'more', 'moderate', 'less', and 'least' in sequence, and analyzing the data by calculating the mean and standard deviation.

The results were as follows.

1. The current conditions of school administration for enhancing teacher performance under the Office of Surin Primary Educational Service Area 3 in overall was at the highest level. When considering each aspect, the aspects sorted from the highest average to the lowest were consecutively the aspect of academic administration and academic leadership, educational institution management, self and professional development, strategic change and innovation management, and community and network management.

2. The guidelines of school administration for enhancing teacher performance under the Office of Surin Primary Educational Service Area 3, resulting from studying the school administration for enhancing teacher performance, synthesized by the researcher, consisted of 5 components, and then were drafted with the results from the interviews of the experts, comprising 13 guidelines.

3. For the evaluation of the guidelines of school administration for enhancing teacher performance under the Office of Surin Primary Educational Service Area 3, the suitability and feasibility were assessed by 30 stakeholders. It was found that the overall suitability and possibility levels were at the highest level.

Keywords: Guidelines of School Administration, Teacher Performance, Promote

บทนำ

การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 : 14) การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบมาอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งการศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความจริงของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษา การมีส่วนร่วมของท้องถิ่นและชุมชน ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกกระดับ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนำพาประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553)

การศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ ในปี พ.ศ. 2563 สถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development : IMD) ได้จัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยประเทศไทยได้รับการจัดอันดับที่ 55 จาก 63 ประเทศ ผลการจัดอันดับสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายที่ประเทศไทยกำลังเผชิญในด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นสัญญาณเตือนสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษาของไทยอย่างเร่งด่วน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมถึงการเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชนไทยในการเผชิญกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2563)

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ในฐานะที่ครูเป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน การส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550) และปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การบริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถสนับสนุนครูทั้งในด้านวิชาการและสภาพแวดล้อมการทำงาน ช่วยสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูผ่านการอบรม การจัดสวัสดิการที่ดี และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Leithwood et al. 2004) การบริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ต้องจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม แต่ยังต้องมุ่งเน้นการสนับสนุนและพัฒนาความสามารถของครูด้วย (Fullan. 2007)

การส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูสามารถทำได้โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน และการให้

ข้อเสนอแนะแบบสม่ำเสมอ (Day, 2004) การสร้างความร่วมมือระหว่างครูกับผู้บริหารและระหว่างครูกับครูด้วยกันเองเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา การสร้างทีมงานที่มีความร่วมมือและสามารถสื่อสารกันได้ดีจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การลงทุนในด้านการพัฒนาศักยภาพของครูจะช่วยให้ครูมีทักษะที่ทันสมัย การใช้แนวทางการบริหารที่เน้นการพัฒนาและสนับสนุนครูเป็นการลงทุนที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์ของนักเรียนในระยะยาว (Hargreaves & Fullan, 2012) และการติดตามและประเมินผลการทำงานของครูก็เป็นส่วนสำคัญในการบริหารสถานศึกษา การใช้ระบบการประเมินที่เป็นธรรมและโปร่งใสสามารถช่วยให้ครูเห็นถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา (Marzano, 2012)

ครูที่มีการพัฒนาในเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจะสามารถปรับตัวและประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น การศึกษานี้เห็นว่าครูไม่ควรหยุดเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพียงแคในช่วงของการฝึกอบรม แต่ต้องนำความรู้ไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันเพื่อสร้างการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (Schleicher, 2012) ซึ่งการสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้นมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นอุปสรรค เช่น การพัฒนาวิทยฐานะไม่ยืดหยุ่นกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนไม่มีโครงสร้างเวลาพอที่ครูจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนการสอนในรูปแบบชุมชนวิชาชีพ และผู้บริหารโรงเรียนยังขาดศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาครูรูปแบบชุมชนวิชาชีพ และปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครู คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องมียุทธศาสตร์ในการบริหารหลักสูตร การกำกับและประเมินการสอนของครู การเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาครู และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนแบบร่วมมือกันตามลำดับ จึงได้ใช้การวิจัยเป็นฐานดำเนินการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาในการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ตลอดจนสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยของประเทศต่างๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นหัวใจสำคัญที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผลการศึกษาทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต

3 โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีค่าเฉลี่ยร้อยละของผลการประเมินภาพรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมระดับประเทศในทุกรายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุริยราช เขต 3. 2567 : 15) และผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธี SWOT Matrix พบจุดอ่อน (Weaknesses : W) หลายประการ ได้แก่ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าเกณฑ์ นักเรียนยังขาดทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการคิดคำนวณ การจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนยังไม่ใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย และด้านอุปสรรค (Treats : T) ได้แก่ นโยบายการจำกัดอัตราค่าเล่าเรียน นโยบายการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยส่งผลให้โรงเรียนมีความยุ่งยาก การบริหารจัดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบ้าน วัด โรงเรียนไม่ต่อเนื่อง ส่งผลต่อพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ของนักเรียน และอัตราการหย่าร้างของผู้ปกครองมีแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้เด็กอาศัยกับบุคคลอื่น ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ของนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุริยราช เขต 3. 2566 : 24)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นระบบสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อครู นักเรียน และสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวทางการการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุริยราช เขต 3 เพื่อจะนำข้อค้นพบจากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของชาติในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุริยราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุริยราช เขต 3

3. เพื่อประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยในระยะที่ 1 ไว้จำนวน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู

โดยผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564 : 86-120) มาใช้ ซึ่งมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

- (1) ด้านการบริหารงานทางวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- (2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา
- (3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม
- (4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย
- (5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยได้สอบถามสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 441 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันมาจัดลำดับความสำคัญของแต่ละด้านโดยการเรียงตามค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านจากค่าเฉลี่ยต่ำสุดไปสูงสุด โดยดำเนินการดังนี้

1. สอบถามสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 441 คน

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ สถานภาพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเลือกว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 นั้นอยู่ในระดับใด โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งแต่ละข้อมีระดับค่าคะแนน ตามแนวความคิดของลิเคิร์ต (Likert) ธาณินทร์ ศิลป์จารุ (2563 : 75) ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อมูลและจัดลำดับความสำคัญโดยใช้ค่าเฉลี่ยแล้วนำมารวบรวมประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แล้วนำมาร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

สุรินทร์ เขต 3 โดยผู้วิจัย เพื่อยกร่างแนวทางและประเมินร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยในระยะที่ 2 ไว้จำนวน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์และรวบรวมประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้านผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์และรวบรวมประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยนำผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เพื่อนำไปส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ แจ้งความประสงค์ให้ทราบก่อนล่วงหน้า และทำการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็นและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 ร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยผู้วิจัยร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยการสรุปประเด็นและนำเสนอโดยการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 และนำผลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในระยะที่ 3 ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ไม่ใช่กลุ่มเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (William G. Cochran, 1977) ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 6 โรง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 โรง และแต่ละโรงเรียนประกอบไปด้วย 3 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เป็นระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบประเมินความเหมาะสมผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้รับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น 30 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด (=4.64, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดคือ ด้านการบริหารงานทางวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ (=4.80, S.D.=0.47) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (=4.76, S.D.=0.52) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (=4.60, S.D.=0.68) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม (=4.51, S.D.=0.75) และด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย (=4.48, S.D.=0.74)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานทางวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่ามีแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม

การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 13 แนวทาง ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานทางวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน 2 แนวทาง
 - 1.1 ออกแบบระบบประเมินผลที่ครอบคลุมและมีคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมิน
 - 1.2 สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยการอบรม การให้ทุน และการจัดสรรเวลา พร้อมมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมการสอน
2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา จำนวน 2 แนวทาง
 - 2.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัลที่รวบรวมข้อมูลของโรงเรียนอย่างเป็นระบบเพื่อความปลอดภัยและการเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็ว
 - 2.2 ติดตามการเปลี่ยนแปลงของโลกและปรับกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นเพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม จำนวน 3 แนวทาง
 - 3.1 พัฒนาระบบติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความทันสมัย ชัดเจน แม่นยำ และรวดเร็ว
 - 3.2 ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้เหมาะสม โดยใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ และรายงานผลอย่างโปร่งใส
 - 3.3 ออกแบบระบบการให้รางวัลที่ครอบคลุม ทั้งทางวัตถุและการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนานวัตกรรมการสอนและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย จำนวน 3 แนวทาง
 - 4.1 พัฒนาศูนย์สื่อให้ทันสมัยด้วยอุปกรณ์เทคโนโลยีและระบบดิจิทัลที่ครอบคลุม เพื่อให้ครูและนักเรียนเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว
 - 4.2 สนับสนุนครูให้เชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการสอน โดยอบรมครูและเชิญวิทยากรจากชุมชนมาร่วมกิจกรรม
 - 4.3 สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย และองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน 3 แนวทาง

5.1 จัดกิจกรรม PLC อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาการสอนร่วมกัน ทั้งในรูปแบบกายภาพและดิจิทัล

5.2 กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องการเช่น การอบรม การวิจัย หรือการสร้างนวัตกรรมการสอน

5.3 ใช้แผนพัฒนารายบุคคลควบคู่กับการนิเทศภายใน เพื่อประเมินและติดตามความก้าวหน้าของครูในการพัฒนาการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

ผลการประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด ($=4.65$, $S.D.=51$) และมีความเป็นไปได้โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด ($=4.61$, $S.D.=53$)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สามารถนำสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาอภิปรายผล เพื่อเป็นการขยายผลการวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการบริหารงานทางวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองทางวิชาการ และส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ภัทราพรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2561) ศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และ

ศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 254 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากร มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับ วิภาวี ธีรภาค (2560) ศึกษาการจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น การจัดให้มีห้องเรียนและทรัพยากรที่เหมาะสม การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร และการสนับสนุนทางด้านสวัสดิการ ช่วยลดความเครียดและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครู ทำให้ครูสามารถมุ่งมั่นในการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น 2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม มีการนิเทศการสอนและให้คำแนะนำแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ วิภาวี ศิริลักษณ์ (2560) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แนวทางที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 ด้าน คือ (1) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (2) การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (3) การนิเทศภายใน (4) การวัดและประเมินผล และ (5) การวิจัยในชั้นเรียน โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และสร้างระบบการนิเทศที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู 3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองตามความสนใจและความถนัด จัดสรรทรัพยากรและงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู ติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ วาสนา พิพัฒน์กุล (2562) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพครู พบว่า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ และการสร้างแรงจูงใจ เช่น การมอบรางวัลหรือโอกาสในการเลื่อนขั้น ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงการสอน การบริหารงานบุคคลอย่างมี

ประสิทธิภาพยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูได้อย่างยั่งยืน และ 4. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สอดคล้องกับ Naidoo (2020) วิจัยบทบาทของการเป็นผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ประเทศแอฟริกาใต้ โดยมุ่งเน้นที่การส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับครู มีผลทำให้ครูมีความมุ่งมั่นมากขึ้นและสามารถปรับตัวกับความท้าทายต่างๆ ในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการเป็นผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหาร

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการบริหารงานทางวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และได้แนวทางจำนวน 13 แนวทาง อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานทางวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า ออกแบบระบบประเมินผลที่ครอบคลุมและมีคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมิน และสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยการอบรม การให้ทุน และการจัดสรรเวลา พร้อมมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมการสอน สอดคล้องกับ มณีรัตน์ จันทรทรัพย์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยพบว่า การประเมินที่มีประสิทธิภาพจะต้องมุ่งเน้นการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาการสอน การมีการประเมินอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรมช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่า พัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัลที่รวบรวมข้อมูลของโรงเรียนอย่างเป็นระบบเพื่อความปลอดภัยและการเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็ว และติดตามการเปลี่ยนแปลงของโลกและปรับกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นเพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษาให้

ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ สอดคล้องกับ นางลักษณ์ เรือนทอง (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและเป้าหมาย การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากร การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อ การนิเทศภายใน และการประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รูปแบบนี้ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ข้อเสนอแนะคือควรมีการสนับสนุนทรัพยากร และงบประมาณในการนำรูปแบบไปใช้อย่างเพียงพอ

2.3 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม พบว่า พัฒนาระบบ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความทันสมัย ชัดเจน แม่นยำ และรวดเร็ว ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้เหมาะสม โดยใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ และรายงานผลอย่าง โปร่งใส และออกแบบระบบการให้รางวัลที่ครอบคลุม ทั้งทางวัตถุและการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนานวัตกรรมการสอนและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ สอดคล้องกับ จิราภรณ์ พรหมแพง (2563) ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดย พบว่าการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนงาน ช่วยให้ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายการศึกษา ยังส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและพัฒนา วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผ่านการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน

2.4 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย พบว่า พัฒนาศูนย์สื่อให้ทันสมัยด้วย อุปกรณ์เทคโนโลยีและระบบดิจิทัลที่ครอบคลุมเพื่อให้ครูและนักเรียนเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก และรวดเร็ว และ สนับสนุนครูให้เชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการสอน โดยอบรมครูและเชิญ วิทยากรจากชุมชนมาร่วมกิจกรรม และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง สอดคล้องกับ อนุชา นรินทรางกูร (2560) ศึกษาผลกระทบของ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาเพื่อลดภาระงานและส่งเสริมการทำงานของครู พบว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการข้อมูลการสื่อสารภายในโรงเรียน และการ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูช่วยลดภาระด้านเอกสาร ทำให้ครูสามารถมุ่งเน้นที่การสอน

ได้มากขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสามารถสนับสนุนการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสอนที่ทันสมัยและมีคุณภาพ

2.5 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่า จัดกิจกรรม PLC อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาร่วมกัน ทั้งในรูปแบบกายภาพและดิจิทัล กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องการเช่น การอบรม การวิจัย หรือการสร้างนวัตกรรม การสอน และใช้แผนพัฒนารายบุคคลควบคู่กับการนิเทศภายใน เพื่อประเมินและติดตามความก้าวหน้าของครูในการพัฒนาการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุมาลี วงศ์ศรีแก้ว (2561) วิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของครู การวิจัยพบว่าผู้บริหารที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการสอนและยกระดับความสามารถในวิชาชีพได้ นอกจากนี้ การสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมวิจัยในชั้นเรียนหรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอน ส่งผลให้ครูมีความมั่นใจและสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น

3. ผลการประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

การประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

การประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1. ด้านการบริหารงานทางวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตระหนักถึงความสำคัญที่ประเทศไทยกำลังเผชิญในด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นสัญญาณเตือนสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษาของไทยอย่างเร่งด่วน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมถึงการเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชนไทยในการเผชิญกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ในฐานะที่ครูเป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนการเรียนรู้

การสอนและพัฒนาผู้เรียน การส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การบริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถสนับสนุนครูทั้งในด้านวิชาการและสภาพแวดล้อมการทำงาน ช่วยสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูผ่านการอบรม การจัดสวัสดิการที่ดี และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ต้องจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม แต่ยังต้องมุ่งเน้นการสนับสนุนและพัฒนาความสามารถของครูด้วย การส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูสามารถทำได้โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน และการให้ข้อเสนอแนะแบบสม่ำเสมอ การสร้างความร่วมมือระหว่างครูกับผู้บริหารและระหว่างครูกับครูด้วยกันเองเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา การสร้างทีมงานที่มีความร่วมมือและสามารถสื่อสารกันได้ดีจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การลงทุนในด้านการพัฒนาศักยภาพของครูจะช่วยให้ครูมีทักษะที่ทันสมัย การใช้แนวทางการบริหารที่เน้นการพัฒนาและสนับสนุนครูเป็นการลงทุนที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์ของนักเรียนในระยะยาว และการติดตามและประเมินผลการทำงานของครูก็เป็นส่วนสำคัญในการบริหารสถานศึกษา การใช้ระบบการประเมินที่เป็นธรรมและโปร่งใสสามารถช่วยให้ครูเห็นถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา เนื่องจากครูที่มีการพัฒนาในเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจะสามารถปรับตัวและประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น การยกย่องแนวทางโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษามีบทบาทหน้าที่และคุณวุฒิที่เหมาะสม ผู้วิจัยมีกระบวนการสร้างตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบภายใต้คำแนะนำและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการได้จริง สอดคล้องกับ นางลักษณ์ วิชยรัตน์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านการพัฒนาครู โดยมีประเด็นสำคัญที่ค้นพบ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และได้แนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ 5 แนวทาง ได้แก่ 1. พัฒนาระบบการนิเทศภายในที่เน้นการช่วยเหลือและสนับสนุน 2. สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3. จัดสรรทรัพยากรและงบประมาณเพื่อ

การพัฒนาครูอย่างเหมาะสม 4. สร้างระบบแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ และ 5. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานของครู

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้ สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดคือ ด้านการบริหารงานทางวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู มีจำนวนทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ และนำมากร่างร่วมกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้แนวทางจำนวน 13 แนวทาง การประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบริหารงานชุมชนและเครือข่าย สะท้อนให้เห็นสิ่งที่ควรส่งเสริมคือ ควรมีศูนย์สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย พร้อมระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรชุมชนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาแก้ไขปัญหาที่มาจากสภาพจริง

1.2 จากผลการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านด้านการบริหารงานทางวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นสะท้อนให้เห็นว่า

ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนระหว่างครู มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองทางวิชาการ มีการติดตามและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการสอนของครูอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 หน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูได้ตามความเหมาะสมของบริบท

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อจะได้รู้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่จะนำไปพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานชุมชนและเครือข่ายในการการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการศึกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). (2545) และ (ฉบับที่ 3). (2553). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

- จิราภรณ์ พรหมแพง. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 14(2), 19-34.
- ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์. (2561). ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณีรัตน์ จันทร์ทรัพย์. (2560). การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิภาวี ศิริลักษณ์. (2560). แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(3), 34-48.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2563). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2563 (IMD 2020)*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (2566). *คู่มือแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา*.
- _____. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สุมาลี วงศ์ศรีแก้ว. (2561). การจัดการความรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อนุชา นรินทรางกูร. (2560). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาเพื่อลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Day, C. (2004). *A passion for teaching*. Routledge Falmer.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change*. (4th ed.). Teachers College Press.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital : Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Leithwood, K. A. (2004). *How leadership influences student learning*. New York: Wallace Foundation.
- Marzano, R. J. (2012). *The art and science of teaching : A comprehensive framework for effective instruction*. ASCD.
- Naidoo, P. (2020). Transformational leadership and teacher commitment: Insights from South Africa. *Journal of Educational Leadership*, 18(1), 78- 93.
- Schleicher, A. (2012). *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century : OECD Publishing*.
- William, D. (2011). *Embedded Formative Assessment*. Bloomington, IN : Solution Tree Press.