

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1
The Role of School Principals to Promote or Improve the Educational Status
of School Teachers Under the Supervision of the Department of Basic
Education Commission of Yala Elementary School District 1

พิชชานันท์ มูดี

Pitchanan Muddee

ชณัฐ พรหมศรี

Chanat Promsri

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: Sainanabara@gmail.com



Received: 21 September 2025; Revised: 19 December 2025; Accepted: 22 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา และระดับวิทยฐานะ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 288 คน เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบค่าที และค่าเอฟ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ใช้ Normality Probability Plot วิเคราะห์ด้วยสถิติพารามेटริก การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ไม่แตกต่างกัน จำนวน 2 ตัวแปร คือ เพศ และขนาดสถานศึกษา ตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 คือ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และตัวแปรที่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ วิทย

ฐานะ 3) แนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการเลื่อนวิทยฐานะของครู ผ่านการพัฒนาตนเอง การอบรมอย่างต่อเนื่อง แนวทางที่ใช้สามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีต่าง ๆ เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหาร, การส่งเสริมสนับสนุน, เลื่อนวิทยฐานะ

Abstract

This research aims to 1) study the role of administrators in promoting and supporting the attainment or advancement of academic qualifications of teachers in schools under the Yala Primary Educational Service Area Office 1; 2) compare the roles of administrators in promoting and supporting the attainment or advancement of academic qualifications of teachers in schools, classified by the variables of gender, administrative experience, school size, and academic qualification level; and 3) study the guidelines for promoting and supporting the attainment or advancement of academic qualifications of teachers in schools under the Yala Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 288 person. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. Differences between groups were analyzed using Normality Probability Plot and parametric statistics. Qualitative research involved collecting data from 8 key informants using semi-structured interviews. The statistical method used was content analysis.

The research findings were as follows 1) The overall role of school administrators in promoting and supporting teachers' academic advancement was at a high level. 2) When comparing the roles based on variables, there were no significant differences in gender and school size. However, statistically significant differences were found in administrative experience $p < .001$ and academic rank ($p < .05$) 3) The approaches employed by administrators included promoting continuous self-development, providing training, etc. These approaches are aligned with theories such as lifelong learning, etc.

Keywords: The Role of Administrators, Promotion and Support, Academic Rank

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและการสื่อสารเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาคุณภาพการศึกษาช่วยให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้ ข้าราชการครูมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 โลกมีการสื่อสารไร้พรมแดนและเชื่อมโยงกันอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา (วิจารณ์ พานิช, 2555) การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยสังคมในอนาคตขึ้นอยู่กับทักษะและความรู้ของเยาวชน การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษายุคใหม่ต้องเปลี่ยนจากกระบวนการที่คุ้นเคยไปสู่กระบวนการที่ทันสมัย ยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ท้าทาย และซับซ้อน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) การศึกษาจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้บุคคลมีศักยภาพและสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) กำหนดให้ การศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ผ่านการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรม และการสร้างองค์ความรู้ โดยเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข (มาตรา 4 และ 6) ครู หมายถึงบุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน พระราชบัญญัตินี้เน้นการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพสูง พร้อมการกำกับดูแลโดยองค์กรวิชาชีพครู เพื่อให้มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพที่เหมาะสม นอกจากนี้ พระราชบัญญัติและระเบียบที่เกี่ยวข้องยังส่งเสริมการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การวิจัย และการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือบำเหน็จความชอบ โดยมุ่งให้ผู้บริหารประเมินอย่างโปร่งใสและยึดหลักคุณธรรม รวมทั้งสร้างสวัสดิการและแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเปลี่ยนบทบาทครูเป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวก” เพื่อเตรียมครูให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูและระบบบริหารการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ และทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ราชกิจจานุเบกษา, พ.ศ. 2564) การพัฒนาครูและระบบบริหารการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ และทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ราชกิจจานุเบกษา, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 กำกับดูแลและส่งเสริมการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่ ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 110 แห่ง โดยข้าราชการครูมีวิทยฐานะในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ครูชำนาญการและครูชำนาญการพิเศษ ข้อมูลระหว่างปี พ.ศ. 2564-2567 แสดงให้เห็นการเลื่อนวิทยฐานะจำนวนมาก ได้แก่ ครูชำนาญการ 218 คน ตามเกณฑ์ ว.10 และ 101 คน ตามเกณฑ์ ว. PA ส่วนครูชำนาญการพิเศษมีจำนวน 533 คน คิดเป็นร้อยละ

49.17 ของทั้งหมด การเลื่อนวิทยฐานะถือเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม และต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในด้านการจัดหาทรัพยากร การให้คำปรึกษา การประเมินผลการทำงาน และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่

ดังนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ซึ่งประกอบกับการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบว่ามีการศึกษาเรื่องดังกล่าว จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความท้าทายเฉพาะ เช่น ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความไม่สงบในพื้นที่ และการเข้าถึงทรัพยากรการศึกษาอย่างจำกัด การเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในพื้นที่นี้จึงต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเต็มที่ เพื่อข้ามผ่านความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา และระดับวิทยฐานะ
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ ดำเนินการดังนี้

ก. การวิจัยเชิงปริมาณ

1. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นสถานศึกษาในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองยะลา อำเภอรามัน อำเภอกรงปินัง จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 110 โรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 1,045 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวน 288 คน โดยมีการสุ่มดัดตั้งนี้ ขั้นที่ 1 สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา ขั้นที่ 2 สุ่มแบบอย่างง่าย (Sampling Without Replacement) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหาร และการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ วิทยฐานะ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา และระดับวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู จำนวน 10 ข้อ 2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ 3. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู จำนวน 10 ข้อ 4. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู จำนวน 10 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1. ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อยืนยันเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา 3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษาสาระสำคัญให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ 4. แบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิทางการศึกษาสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 ท่าน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนและเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 ท่าน ศึกษาในเทศก์ชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามคำศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อของแบบสอบถาม เท่ากับ ตั้งแต่ 1.00 ทุกข้อ 5. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและตรวจสอบแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขและปรับปรุงอีกครั้งและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 6. นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เท่ากับ .919 8. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Google Form

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ 2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 3. ดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม โดยใช้ Google form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา 1 4. เมื่อได้รับแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูล คิดเป็นร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) ตรวจสอบแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน 2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์เนื้อหา ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วิทยฐานะของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage Value)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารของท่านจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครู ข้าราชการและข้าราชการพิเศษในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา และระดับวิทยฐานะ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage Value)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 4 ด้าน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นตามตัวแปรอิสระ ของผู้บริหาร สถานศึกษา ใช้ T- test สำหรับตัวแปรเพศ และระดับวิทยฐานะ ใช้ F-test สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ของตัวแปรประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ของเซฟเฟ่ ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงของข้อมูล โดยทำการทดสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูลว่าเป็นการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) หรือไม่ โดยใช้ Normality Probability Plot เพื่อประเมินความเหมาะสมของข้อมูลในการนำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติพาราเมตริก

ข. การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ ดำเนินการดังนี้

1. ประชากร

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 เลือกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ใช้ชุดคำถามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ผู้ให้ข้อมูลได้รับคำถามเหมือนกันทุกคน การตั้งประเด็นคำถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งหัวข้อการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ตอน 5 ข้อคำถามดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง สถานศึกษา วันเวลาที่สัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น หัวข้อแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม ได้แก่ คำถามที่ 1 ในมุมมองของท่านคิดว่าผู้บริหารควรมีแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะอย่างไร คำถามที่ 2 ท่านคิดว่าผู้บริหารควรมีแนวทางในการบริหารงานบุคคลอย่างไรเพื่อให้ครูได้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างมีคุณภาพ คำถามที่ 3 ท่านคิดว่าผู้บริหารควรมีวิธีการ และแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลให้ข้าราชการครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะอย่างไร คำถามที่ 4 ท่านคิดว่าผู้บริหารควรมีแนวทางในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างไรเพื่อให้ครูได้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะได้เร็วขึ้น คำถามที่ 5 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับแนวทางและบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะหรือไม่ อย่างไรบ้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์ในรูปแบบคำถามแบบมีโครงสร้างเพื่อให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยในข้อคำถามประเด็นในการสัมภาษณ์มีเนื้อหาครอบคลุมบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูพร้อมข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

- 1) ผู้วิจัยติดต่อและนัดหมายผู้บริหารแต่ละรายเพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล
- 2) การสัมภาษณ์ดำเนินการในรูปแบบ ออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน Line และทำการสัมภาษณ์ออนไลน์ ผ่านการวิดีโอคอล ตามวันและเวลาที่สะดวกของผู้ให้ข้อมูล
- 3) ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย สร้างความไว้วางใจ และขออนุญาตบันทึกเสียง เมื่อได้รับความยินยอม
- 4) การดำเนินการสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์ที่เตรียมไว้ โดยผู้วิจัยตั้งคำถามตามลำดับที่กำหนด และเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลอธิบายหรือขยายความเพิ่มเติม

- 5) ผู้วิจัยดำเนินการดบันทึกคำตอบ พร้อมบันทึกเสียงหรือวิดีโอเพื่อใช้ในการถอดความ
- 6) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาถอดความ (Transcription) เป็นลายลักษณ์อักษรสร้างข้อความถอดความให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง (Member Checking) เพื่อยืนยันความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล
- 7) จัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นข้อคำถาม เตรียมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์เชิงเนื้อหา(Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาถอดความเป็นข้อความทั้งหมด ข้อความที่ถอดออกมาต้องตรงตามให้ผู้ให้ข้อมูลพูดโดยไม่ตัดทอนสาระสำคัญ อ่านและทำความเข้าใจข้อมูล อ่านข้อมูลที่ถอดความแล้วหลายรอบ เพื่อให้เข้าใจเนื้อหาทั้งหมดอย่างถ่องแท้ กำหนดรหัส (Coding) วิเคราะห์หาคำสำคัญ (Keywords) หรือข้อความที่สะท้อนบทบาท แนวทาง และพฤติกรรมของผู้บริหาร สร้างรหัส (Codes) ให้กับข้อความ จัดกลุ่มหมวดหมู่ (Categorization) นำรหัสที่ได้มาจัดกลุ่ม เป็นหมวดหมู่หรือหัวข้อใหญ่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตีความข้อมูล (Interpretation) วิเคราะห์ความหมายของข้อมูลในแต่ละหมวดหมู่ สังเคราะห์ออกมาเป็นประเด็นหรือข้อค้นพบที่ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย และใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม ข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	ระดับความคิดเห็น		
		($\bar{X}$)	(SD)	ระดับ

1	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.39	4.41	มาก
2	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.36	0.50	มาก
3	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู	4.36	0.53	มาก
4	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู	4.41	0.52	มาก
รวม		4.38	0.12	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.124$) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู ครู ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.50$) ลำดับถัดมาเป็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.54$) และสุดท้ายด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.53$) ตามลำดับ

เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 จำแนกตามเพศ ได้แก่ ผู้บริหารเพศชาย และเพศหญิง สรุปได้ว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 5 ปี 5 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป สรุปได้ว่าผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สรุปได้ว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม

สนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

แนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูจากมุมมองของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

แนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูจากมุมมองของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ได้แนวทางดังนี้ 1. การพัฒนาตนเองและการอบรม ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดทำผลงาน 2. การสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตร และให้กำลังใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง 3. การวางแผนและติดตาม กำหนดเป้าหมายร่วมกับครูและติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ 4. การสนับสนุนผลงานและทรัพยากร สนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการ จัดสรรงบประมาณ และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น 5. การบริหารงานบุคคล ใช้หลักธรรมาภิบาล จัดคนให้เหมาะกับงาน ส่งเสริมการศึกษา และจัดระบบพี่เลี้ยง 6. การประเมินผล ประเมินตามผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การปฏิบัติงานจริง และมีระบบชัดเจนตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ.

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู รองลงมาคือด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู ลำดับถัดมาเป็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสุดท้ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยภัทร์ จิรบุญญโชติ (2567) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะของครูประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติ การพัฒนาตนเอง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยภายในครอบครัว รวมถึงปัจจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กร เช่น ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมทางสังคม และปัจจัยด้านนักเรียน ที่ส่งเสริมให้ครูสามารถประสบความสำเร็จในการพัฒนาอาชีพ

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามเพศ ได้แก่ ผู้บริหารเพศชาย และเพศหญิง สรุปได้ว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตาม ประสิทธิภาพการเป็น

ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 5 ปี 5 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป สรุปได้ว่าผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สรุปได้ว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร บุซบง และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2560) เน้นบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอน พบว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในเชิงการพัฒนาอาชีพของครู โดยสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเอง และรุจิรา สระทอง (2564) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยการให้การสนับสนุนด้านการเงิน, การจัดอบรม, และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการวิจัย การพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนของครูเป็นการสร้างโอกาสให้ครูมีการพัฒนาและเลื่อนวิทยฐานะตามความสามารถและการนำวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการสอน

แนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูจากมุมมองของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ได้แนวทางดังนี้ 1. การพัฒนาตนเองและการอบรม ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดทำผลงาน 2. การสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตร และให้กำลังใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง 3. การวางแผนและติดตาม กำหนดเป้าหมายร่วมกับครูและติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ 4. การสนับสนุนผลงานและทรัพยากร สนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการ จัดสรรงบประมาณ และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น 5. การบริหารงานบุคคล ใช้หลักธรรมาภิบาล จัดคนให้เหมาะกับงาน ส่งเสริมการศึกษา และจัดระบบพี่เลี้ยง 6. การประเมินผล ประเมินตามผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การปฏิบัติงานจริง และมีระบบชัดเจนตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิเชษฐ์ นิมพลีสุวรรณ (2564) พบว่า ครูต้องการอบรมเพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาให้ครูสามารถปฏิบัติได้ตามเกณฑ์และวิทยฐานะที่ตั้งไว้ และรุจิรา สระทอง (2564) ในการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูควรมีการอบรมการเขียนแผนการเรียนรู้และการจัดทำไฟล์วีดิทัศน์ ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถนำเสนอผลงานตามระดับความคาดหวังได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยเน้นการ วางแผนพัฒนาครูให้สอดคล้องกับเกณฑ์วิทยฐานะ การจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากร การให้คำปรึกษาและติดตามผลงาน การสร้างแรงจูงใจ และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาวิชาชีพและเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู รองลงมาคือด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู ลำดับถัดมาเป็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสุดท้ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

แนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูจากมุมมองของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ได้แนวทางดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองและการอบรม ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดทำผลงาน 2) การสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตร และให้กำลังใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง 3) การวางแผนและติดตาม กำหนดเป้าหมายร่วมกับครูและติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ 4) การสนับสนุนผลงานและทรัพยากร สนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการ จัดสรรงบประมาณ และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น 5) การบริหารงานบุคคล ใช้หลักธรรมาภิบาล จัดคนให้เหมาะกับงาน ส่งเสริมการศึกษา และจัดระบบที่เลี้ยง 6) การประเมินผล ประเมินตามผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การปฏิบัติงานจริง และมีระบบชัดเจนตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ.

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ได้รับการอบรมเพิ่มเติมด้านการบริหารและการส่งเสริมวิทยฐานะครู เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความมั่นใจ

1.2 สนับสนุนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี ให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้รับแรงสนับสนุนจากต้นสังกัดในการเพิ่มบทบาทด้านการส่งเสริมครู

1.3 ส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาวิทยฐานะของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเลื่อนสู่ระดับเชี่ยวชาญ เนื่องจากผู้บริหารที่มีวิทยฐานะสูงมักมีบทบาทส่งเสริมครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือโรงเรียนในบริบทที่แตกต่าง เพื่อเปรียบเทียบบทบาทและแนวทางของผู้บริหารในการส่งเสริมวิทยฐานะครู ศึกษาผลกระทบของการฝึกอบรมผู้บริหาร โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยหรือมีวิทยฐานะต่ำ เพื่อประเมินประสิทธิผลของการพัฒนา

2.2 สำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทและวิธีการของผู้บริหารในการส่งเสริมวิทยฐานะ เพื่อให้ได้แนวทางที่ตอบสนองต่อความต้องการจริงของครู

2.3 ศึกษาผลกระทบของการพัฒนาวิทยฐานะครูต่อคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อเข้าใจความสัมพันธ์เชิงสรีการหว่างการพัฒนาครูกับผลการเรียนรู้

2.4 วิจัยเชิงลึกด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเลื่อนวิทยฐานะอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปิยภัทร์ จิรปุณณโชต. (2567). ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

รุจิรา สระทอง. (2567). การพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา. คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

วิจารณ์ พานิช. (2563). การศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แนวทางการพัฒนาระบบการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- วัลลภา อาริรัตน์. (2562). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดวิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วารสารปัญญาปณิธาน. 7(2), 255-268.
- อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์. (2564). สภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 1(1), 183-
194.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607 – 610.