

**ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัด
เพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10**

วีระชัย จิบทอง*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (Independent Sample t – test) และทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (One Way Analysis of Variance) พบว่า

1) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมมี และรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: 1) ความคิดเห็น 2) การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เน้นให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พร้อมทั้งให้ตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และพันธกิจในการจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุน สร้างเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามความมุ่งหวัง

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของสังคม โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้ปกครอง ครูอาจารย์ ผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชนต้อง ร่วมกันจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการที่สมบูรณ์และสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งมีความรู้ ความสามารถ เจตคติและ ค่านิยมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดย “รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการกระจาย อำนาจการจัดการศึกษาเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและ สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ” ตามที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (4) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 6-7)

สภาพการณ์เปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ที่นานาประเทศทั่วโลกต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ทั้ง ในด้านความร่วมมือ และการแข่งขันด้านสินค้าบริการและบริการ เพื่อความอยู่รอดและ ผลประโยชน์ของประเทศ โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ที่มีการเปิดเสรีด้าน การค้าและการบริการ เป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ประเทศทั่วโลกต้องเร่งพัฒนากำลังคนให้มี คุณภาพเทียบมาตรฐานสากลและกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนากำลังคนสู่มาตรฐานสากล คือ การพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework: NQF) โดยใช้ระบบ คุณวุฒิเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินศักยภาพการเรียนรู้ของบุคคลที่เชื่อมโยงคุณวุฒิ การศึกษา กับการเทียบโอนประสบการณ์ ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญในการเชื่อมโยงและสร้างความ ร่วมมือระหว่างการศึกษาในระดับต่าง ๆ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริม ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยที่อยู่ในวัยแรงงานมีความรู้ความสามารถตรงตามความ ต้องการของตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ รวมทั้งการมองเห็นถึงเส้นทาง การเรียนรู้และความก้าวหน้าอย่างชัดเจน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, หน้า ก) อีกทั้ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 12 ที่ ระบุให้บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถาน ประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ จึงเหมือนเป็นการ ส่งสัญญาณว่ารัฐเปิดรับแนวทางการศึกษาทางเลือกมากขึ้น โรงเรียนทางเลือกจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เรื่อย ๆ (ปกป้อง จันวิทย์ และสุนทร ตัมมันทอง, 2555, หน้า 7) โรงเรียนทางเลือกได้มุ่งเน้น “กระบวนการ เรียนรู้สำคัญกว่าความรู้” และ “กระบวนการหาคำตอบสำคัญกว่าคำตอบ” ซึ่ง

สอดคล้องกับฐานคิด ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st century skill) ที่พัฒนาโดยองค์กรภาคีเพื่อ
ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st skill, Online, 2007) ซึ่งประกอบด้วย 3 ทักษะสำคัญ
ได้แก่

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม มุ่งเน้นให้นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างมี
วิจารณญาณและแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
2. ทักษะชีวิตและอาชีพ มุ่งเน้นให้นักเรียนมีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัว มี
ความมุ่งมั่นและมีเป้าหมายในชีวิต เข้าใจสังคมและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีศักยภาพ
ในการทำงานและยอมรับการตรวจสอบ มีความเป็นผู้นำและมีความรับผิดชอบ
3. ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร และเทคโนโลยี มุ่งเน้นให้นักเรียนมี
ความสามารถ ในการเข้าถึงสารสนเทศและสื่อต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดการ เชื่อมโยง
ประเมินและ สร้างสารสนเทศ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีจริยธรรมและ
คำนึงถึงกฎหมาย

แต่กระนั้นยังพบว่าโรงเรียนทางเลือกประสบปัญหาในการประกันคุณภาพภายนอก
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การวัดผลด้านทักษะการคิด การใฝ่รู้ใฝ่เรียนที่ไม่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนทางเลือกยังไม่สามารถแสดงให้เห็นให้ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบยอมรับได้ว่าช่วย
พัฒนาเด็กได้จริง แสดงถึงจุดอ่อนด้านการบริหารวิชาการ จึงจำเป็นต้องศึกษากลยุทธ์การบริหาร
วิชาการเพื่อเสริมสร้าง ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชนทางเลือก ถ้าผู้บริหาร
สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่ง
ศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชน ทางเลือกไปใช้ จะช่วยพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ทำให้
โรงเรียนทางเลือกได้รับการยอมรับ อีกทั้งยัง มีประโยชน์ต่อการศึกษาไทยในภาพรวม ที่จะส่งผลให้
คนไทยมีทักษะที่พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาพลเมืองให้มีคุณภาพและสามารถแข่งขัน
กับประเทศอื่น ๆ ได้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 10

เพื่อเป็นเป็นแนวทางพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารได้นำไปใช้ในการวางแผนงานตลอดจนพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศและประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครูโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 146 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยมีขอบเขตของเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่

1) การจัดการความรู้ในองค์กร 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง 3) การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย และ 4) การทำงานร่วมกับสถานประกอบการเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับสภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมี 4 ด้าน ดังนี้

1) การจัดการความรู้ในองค์กร 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง 3) การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย 4) การทำงานร่วมกับสถานประกอบการเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (Independent Sample t – test)
4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's Post hoc Comparison)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นเพราะในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ และเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม จึงกำหนดให้มีการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพในเชิงนโยบายและหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าว ทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระในการบริหารจัดการการศึกษาเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management) เป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 6-7) ซึ่งสอดคล้องกับ เดือนเพ็ญ บุญใหญ่เอก (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ชัยยงค์ นิยมกล่อม (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาความ

ทักษะของครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการทำงานร่วมกับสถานประกอบการเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง

1.1 ด้านการจัดการความรู้ในองค์กร ความคิดเห็นของครูที่มีต่อด้านนี้อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะสถานศึกษานั้น จำเป็นต้องมุ่งมั่นและตั้งใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนา ตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเองและองค์กร ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาสามารถประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ (ธงชัย สมบูรณ์, 2549) นอกจากนี้สอดคล้องกับฐานคติของ (ธงชัย สมบูรณ์, 2549) ที่ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีศึกษาในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติ ในธุรกิจ ที่ศึกษาวิธีการบริหารงานองค์กรและบุคคลทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีมีอยู่หลากหลาย นักวิชาการจึงได้ให้ข้อคิดแนวทางไว้เพื่อเป็นวิชาการประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยิ่งไปกว่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี ทองเกิด และคณะ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในองค์กรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ผู้บริหาร มีส่วนสำคัญมากในการขับเคลื่อนองค์กรเพราะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน ต้องรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แนะนำ เป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกันได้ การสื่อสาร ต้องพูดคุยกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เทคโนโลยีที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ มีแผนการทำงานที่ชัดเจนปฏิบัติได้ รู้จักประเมินผลให้รู้จุดที่บกพร่องเพื่อนำมาแก้ไขในครั้งต่อไป ในการสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ เลื่อนขั้น การบรรจุแต่งตั้งก็มีผลส่งให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคลากรในองค์กรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) ก็จะทำให้องค์กรเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและกันมากขึ้นมีการเคารพฐานคติแต่ละบุคคลและร่วมกันพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันก็จะทำให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่องค์กรเปี่ยมสุขได้ (Healthy Organization)

1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อด้านนี้อยู่ในระดับมาก พบว่าในยุคปัจจุบันนั้น องค์กรจะพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนทุกๆ ปีบริบท วัฒนธรรมองค์กรถือว่าเป็นมิตินิตินัย หนึ่งที่เอื้อให้เกิด

การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และพันธกิจที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญ บุญฉวย (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของสาลยูติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า ระดับประสิทธิผลองค์การ ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและระดับปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ของสาลยูติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.374 ถึง 4.970 และพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้และประสิทธิผลองค์การในภาพรวม ต่างมีความสัมพันธ์เชิงบวก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิษฐา บุญเจริญ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าวัฒนธรรมเน้นสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมเน้นความรู้สึกร่วมกัน วัฒนธรรมเน้นการเอาใจใส่ และวัฒนธรรมเน้นความเชื่อใจ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นความรู้สึกร่วมของผู้คนที่จะต้องกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ตนเองต้องการ สิ่งนี้จะทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานมากที่สุด

1.3 ด้านการทำงานอย่างเป็นเครือข่ายความคิดเห็นของครูที่มีต่อด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งอาจเป็นเพราะว่า การทำงานอย่างเป็นเครือข่ายเป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของ กลุ่มบุคคล องค์กรหรือ หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการระดมความคิดในการพัฒนาองค์กร โดยให้ผู้คนในองค์กร ได้ร่วมแสดงแนวคิด ร่วมตัดสินใจ วางแผน รับผิดชอบ ติดตามและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ เทพไถลวัล (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 3) สร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) บริหารจัดการเครือข่าย 5) พัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) รักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ยิ่งไปกว่านั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาฎพิมล คุณเผือก และ พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2556) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้าน วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการทำงานร่วมกับสถานประกอบการเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อด้านนี้อยู่ในระดับมากทั้งนี้เป็นเพราะ สถานศึกษามีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาที่จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลกฉะนั้นจึงจะต้องมีการ

สอนข้อความรู้ต่างๆเพื่อให้ผู้เรียน สามารถนำความรู้เชิงวิชาการไปประกอบอาชีพได้และอยู่ในสถานประกอบอย่างมีความสุข นอกจากนี้แนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างมากกับ “ทักษะ” (Skill-Based) หรือความชำนาญในการปฏิบัติมากกว่าเนื้อหาตามตำรา (Content-Based) ซึ่งองค์การยูเนสโกได้แนะนำว่า ผู้เรียนควรมีทักษะที่ครอบคลุม 3 กลุ่ม ได้แก่ ทักษะพื้นฐาน คือ ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ทักษะเพื่อการทำงาน คือ ทักษะพื้นฐานในการทำงานของทุกอาชีพ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร และทักษะเฉพาะอาชีพ คือ ทักษะเบื้องต้นของอาชีพที่สนใจ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิชาการของ อธิปไตย โพแดง และ ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ (2559) เรื่อง การสะสมความรู้ในตัวตนเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการ พบว่า กระบวนการสะสมความรู้ในตัวตนของแรงงาน คือ 1) การเข้าสู่สถานภาพคนงาน 2) การสำรวจงาน 3) กำหนดงานที่เป็นเป้าหมาย 4) การจัดการเรียนรู้ และ 5) การสะสมความรู้ในตัวตน สำหรับปัจจัยส่งเสริมกระบวนการการสะสมความรู้ในตัวตนของแรงงาน มีดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมชุมชนแนวปฏิบัติ 2) กระบวนการทำงาน 3) ปัจจัยจากสถานะผู้นำ 4) คุณลักษณะของงาน ยิ่งไปกว่านั้น ยังสอดคล้องกับบทความวิจัยของ รักชนก โสภพิศ (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว พบว่าความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวที่ เตรียมความพร้อมด้วยรูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสูงกว่านักศึกษาที่ได้รับ รูปแบบการเตรียมความพร้อมแบบปกติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นการจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ เมื่อจบการศึกษาสามารถเข้าสู่สถานประกอบการได้ทันทีอย่างมีคุณภาพจำเป็นต้องใช้ความร่วมมือกับสถานประกอบการที่เป็นผู้ใช้นักศึกษา เป็นผู้ร่วมหล่อหลอมความเป็นนักศึกษานั้นด้วย เรียกว่าเป็นทางการว่า การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning : WIL) เป็นกรณีหนึ่งของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ที่ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ ทักษะการทำงาน และทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพ ได้รู้จักชีวิตการทำงานที่แท้จริงก่อนสำเร็จการศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานศึกษานั้น สถานศึกษาทุกแห่งได้มีการจัดการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีการประชุมเพื่อ

วางแผนติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภาระงาน และรายงานผลการดำเนินงานและจัดทำรายงานสรุปผล และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของศศิตา เพลินจิต (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามสถานศึกษาในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในสถานศึกษาในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้อย่างชัดเจนเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำหลักสูตรเพื่อดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้เรียนเป็นอันดับแรกและเชื่อมโยงถึงมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ด้วย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์ ฟริกหวานกราฟฟิค.

ชัยยันต์ เพาพาน. (2558). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. เอกสารการประชุมวิชาการ

ระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ผู้ประชาคมอาเซียน :

ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

เดือนเพ็ญ บุญใหญ่เอก (2557). การบริหารการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาชั้น

พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. ปรินญา

นิพนธ์มหาบัณฑิตศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ธงชัย สมบูรณ์. (2549). จากองค์กรแห่งการเรียนรู้...สู่องค์กรเปี่ยมสุข. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

ปราชญ์สยาม.

นาฏพิมล คุณเผือก (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรม

องค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 1: 1 (มกราคม – มิถุนายน): 60 – 67.

ปริญ บุญฉนวน. (2556). วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของ

ศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง. ปรินญาคุณูปบัณฑิต (พัฒนาสังคมและการจัดการ

สิ่งแวดล้อม). คณะพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร

ศาสตร์.

พิสิฐ เทพไถวัลย์ . (2554). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษา

ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชา การ

บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รักษนก โสภพิศ. (2554). การพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว. ปรินญาคุณูปบัณฑิต. สาขาวิชา

หลักสูตรและการสอน. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัศมี ทองเกิด และคณะ. (2552). การจัดการความรู้ในองค์กรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัย

ราชภัฏศรีสะเกษ. สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 1 : 14. (กรกฎาคม – ธันวาคม): 111 – 123.

ศศิตา เพลินจิต. (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. การค้นคว้าอิสระนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าระดับปริญญาตรี. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

อธิป ไชย โปแดง และ ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ. (2559). การสะสมความรู้ในตัวคนเพื่อพัฒนา
ความสามารถในการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการ. วารสารวิชาการพระ
จอมเกล้าพระนครเหนือ. 26: 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม): 299 – 307.

อภิขชา บุญเจริญ. (2556). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.
สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.