



พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ETHICAL BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE ADMINISTRATIONS OF
SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION IN
RAYONG, CHANTHABURI AND TRAT PROVINCES

วิทยานิพนธ์
ของ
ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ธันวาคม 2563

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ETHICAL BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE ADMINISTRATIONS OF
SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION IN
RAYONG, CHANTHABURI AND TRAT PROVINCES

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ธันวาคม 2563



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

Ethical Behavior of Administrators Affecting the Administrations of Schools under the Office of
Non-Formal and Informal Education in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces

ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.เริงวิษญ์ นิลโคตร)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.วิวุฒิ บุญลอย)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ. (2563). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ปร.ค. (พัฒนศึกษา)	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร ปร.ค. (พัฒนศึกษา)	กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2562 จำนวน 186 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มเป็นแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มาตรการส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา

และครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และ ตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.28 + .65**X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .59**Z_x$ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 59 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น โดยยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักและค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเสมอ ตลอดจน ควรจัดทำแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม การวิจัยครั้งนี้ นำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้ในการบริหารสถานศึกษา การปฏิบัติ ด้านการครองตน การครองคน การครองงาน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้นไป

คำสำคัญ : พฤติกรรมเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Nattakan Laksanapen. (2020). **Ethical Behavior of Administrators Affecting the Administrations of Schools under the Office of Non-Formal and Informal Education in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces.** Thesis M.Ed. (Educational Administration) . Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Dr. Theerangkoon Warabamrungskul Ph.D.(Development Education) Chairman
Dr. Ruengwit Nilkote Ph.D.(Development Education) Member

Abstract

The researcher studied the ethical behavior of school administrators affecting the management of the administrations of schools under the Office of Non-formal and Informal Education in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces. The purposes of this research were: 1) to study the level of the opinions about the ethical behavior of school administrators of schools under the Office of Non-formal and Informal Education in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces, 2) to study the opinions about the level of the management of the administrations of schools under the Office of Non-formal and Informal Education in Rayong, Chanthaburi and Trat Province, 3) to study the relationship between the opinions about the ethical behavior of school administrators and the opinions about the management of the administrations of schools under the Office under the Office of Non-formal and Informal Education in Rayong, Chabthaburi and Trat Provinces, and 4) to create a predictive equation for the opinions about ethical behavior of school administrators affecting the management of the administrations of schools under the Office of Non-formal and Informal Education in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces. The sample was a group of 186 administrators and teachers in schools under the Office of Non-formal and Informal Education in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces in the 2019 academic year, and was selected by using Krejcie and Morgan's table and proportionate stratified random sampling. The research instrument was a five-rating scale questionnaire regarding the opinions about ethical behavior of school administrators affecting the management of the administrations of schools under the Office of Non-formal and Informal Education in Rayong, Chanthaburi and Trat

Province with a reliability of 0.94. The statistics used for data analysis were: mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient and simple regression analysis.

The results found that: 1) the opinions of administrators and teachers about the ethical behavior of school administrators were at the high level overall and in all aspects, 2) the opinions of administrators and teachers about the management of the administrations of schools were at the high level overall and in all aspects, 3) the relationship between the opinions of administrators and teachers about the ethical behavior of school administrators and the opinions of administrators and teachers about the management of the administrations of schools were moderately positive at the statistically significant level of .01, 4) the opinions of administrators and teachers about the ethical behavior of school administrators affecting the management of the administrations of schools under the Office of Non-formal and Informal Education in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces were at the statistically significant .01 level. The predictive equation can be expressed as a raw score of $Y = 1.28 + .65^{**} X$ and a standard score of $Z = .59^{**} Z$. The results of this research showed that the opinions of teachers about the ethical behavior of school administrators and the opinions of teachers about the management of the administrations had a positive relationship which affected the administration of the school administrators at the level of 59%. Therefore school administrators should concentrate on performing their duties with enthusiasm, adhere to the interests of participation, search for new knowledge that is needed for operations and create a strategic plan for operations that are more effective than before. This research can be used as a guideline for school administrators and related persons to use in school management, self-ownership practices, occupational competence which is acceptable to supervisors and subordinates which will result in better school management.

Keywords: ethical behavior, school administrator, non-formal and informal education

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ติดตามตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดเวลา รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนะนำแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ นายประวิตร ทับเที่ยง ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี นายกัญจน์ ชาติสหพัฒน์สมบัติ รองผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสมุทรปราการ นางสาวอนงค์นารถ เหลี่ยมมฤติ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี นายสุเมธ มีเกียรติ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด นางสาวธนาพร มาสกุล รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดาของผู้วิจัย ที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตในการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
	สมมุติฐานในการวิจัย.....	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม.....	10
	ความหมายของพฤติกรรม.....	10
	ความหมายของจริยธรรม.....	10
	ความหมายของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม.....	11
	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	12
	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	27
	ความหมายของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	27
	ความสำคัญของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	28
	บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	29
	ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา.....	33
	การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	41
	ความหมายของการศึกษานอกระบบ.....	41
	ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัย.....	42
	บทบาทหน้าที่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	42
	นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล.....	49
	โครงสร้างสำนักงานส่งเสริมนอกระบบและการส่งเสริมตามอัธยาศัยจังหวัด	
	อำเภอ ตำบล.....	54
	กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	56
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	60
	งานวิจัยในประเทศ.....	60
3	วิธีการดำเนินวิจัย.....	67
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	67
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	79
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
	สรุปผลการวิจัย.....	81
	อภิปรายผล.....	82
	ข้อเสนอแนะ.....	84

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	93
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	94
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	96
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ง คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	111
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	117
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	121

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาจากทัศนชนนักวิชาการ.....	17
2 การวิเคราะห์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	36
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตจังหวัด.....	83
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน.....	89
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน.....	90
6 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวม..	91
7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวม.....	92
8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด	93
9 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	126
10 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	128

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	132
12	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	133

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 การบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด 58	58
3 การบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ.....	59

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นในชีวิตของมนุษย์ หากเปรียบอริฐเป็นรากฐานของตึก การศึกษานั้นก็เปรียบเหมือนรากฐานชีวิตของมนุษย์ การพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้มีชีวิตที่ดิ้งามสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง และเกื้อกูลแก่สังคม ย่อมเกิดจากการศึกษาเป็นฐาน ซึ่งสามารถพัฒนามนุษย์ให้เจริญขึ้น โดยเฉพาะทางด้านจิตที่อยู่ภายในร่างกาย เช่น ความสำนึกรู้ ความสำนึกคิด เป็นต้น การที่มนุษย์อยู่ดีด้วยปัญญา การพัฒนามนุษย์ให้เจริญไปด้วยปัญญาย่อมอาศัยการพัฒนาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นตัวขับเคลื่อน เพราะนับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคนและทุกวิชาชีพ ดังนั้นจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในสังคมที่จะนำความสุขสงบและความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้น ๆ เพราะเมื่อคนในสังคมมีจริยธรรม จิตใจก็ย่อมสูงส่ง มีความสะอาด และสว่างในจิตใจ จะทำการงานใดก็ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ไม่ก่อให้เกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลมีคุณค่ามีประโยชน์ และสร้างสรรค์คุณงามความดี อันเป็นประโยชน์ต่อบ้านเมืองต่อไป ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้กำหนดหลักการสำคัญของการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีหลักการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัยใฝ่รู้มีความรู้มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรม และคุณธรรมพัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560 : 4) ดังนั้นการพัฒนาคนจึงเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ โดยมีการศึกษาที่มีมาตรฐานเป็นเครื่องมือสำคัญของการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย โดยอาศัยการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

การจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร มีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี ผู้บริหารจะต้องช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถด้านการบริหารจัดการคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา มีบุคลิกภาพที่ดี และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่สามารถกระตุ้น จูงใจเป็นแบบอย่าง ให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและแสดงความสามารถให้สูงขึ้น

ในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ควบคู่ไปกับความรู้ ความสามารถ และความฉลาดทางสติปัญญา ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความฉลาดทางศีลธรรมหรือจริยธรรม และความฉลาดทางอารมณ์ จึงจะสามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา คุณภาพของครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ตามการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557 : 1)

ดังนั้น ภารกิจและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป รวมทั้งการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติของบุคลากร พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ต้องสร้างศรัทธาการยอมรับนับถือและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและคนในสังคม การบริหารงานนอกจากมีหลักการในการทำงาน โดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบคำสั่งตามสภาพและวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ และความสำเร็จของการบริหารงานต้องถือว่าความรู้คู่คุณธรรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาจำเป็นต้องรับผิดชอบการพัฒนาหน่วยงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น ด้วยการปฏิรูปรองการทั้งระบบคือ สถานศึกษา บุคลากร หลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอนและระบบการบริหารการศึกษา แต่การที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะประสานและขับเคลื่อนระบบการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ด้วยการนำพามูลนิธิให้ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพ (ธีระ รุญเจริญ, 2553 : 130)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยมีหน่วยงานอื่นในระดับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและอำเภอและตำบล เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข การจัดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยมีการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อเป็นแนวทาง

ในการบริหารจัดการและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามสภาพที่แท้จริงของสถานศึกษา ดังนั้น บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2556 : 4)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีปัญหาหลายด้าน เช่น ด้านครูและนักเรียน ไม่มีวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ ในการจัดกิจกรรม ทางราชการไม่มีงบประมาณสนับสนุน บุคลากรน้อยแต่งานมาก การประสานงานบางครั้งไม่ได้รับความสะดวก สื่อการเรียนการสอนน้อย ขาดงบประมาณสนับสนุน การเบิกจ่ายไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน มีปัญหาทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารด้านงบประมาณ การบริหารด้านบุคคล การบริหารด้านงบประมาณ การบริหารด้านทั่วไป ซึ่งเป็นอุปสรรคในการพัฒนาทางการศึกษา ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2559 : ออนไลน์)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ได้ตระหนักถึงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวางแผนของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ นำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้ในการบริหารสถานศึกษา การปฏิบัติด้านการครองตน การครองคน การครองงาน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้นไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดประชากร ครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จำนวน 69 คน จันทบุรี จำนวน 63 คน และตราด จำนวน 37 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 303 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2562 : ออนไลน์)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2562 จำนวน 303 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน ในการศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยได้เพื่อความคลาดเคลื่อนไว้ร้อยละ 10 จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตจังหวัดเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละเขตจังหวัด ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มี 3 ด้าน ดังนี้

1.1 การครองตน

1.2 การครองคน

1.3 การครองงาน

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มี 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การบริหารงานบุคคล

2.2 การบริหารวิชาการ

2.3 การบริหารงบประมาณ

2.4 การบริหารทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกมาจากความรู้สึก จากประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ ในสิ่งที่ตั้งมจจนเป็นนิสัย หรือ เคยชิน โดยใช้เหตุผลตามหลักคุณธรรม 3 ด้าน ดังนี้

1. การครองตน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกมาด้วยการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใฝ่หาความสำเร็จและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เอาใจใส่ต่องานหรือหน้าที่ของตน โดยไม่ประมาทเลินเล่อ รักษาเวลาอย่างเคร่งครัด ไม่ให้คลาดเคลื่อน พุดจริง ทำจริง โดยคำนึงถึงผลของงาน ไม่ใช้อารมณ์ของตนเป็นหลัก และเป็นคนใจกว้างพร้อมรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น

2. การครองคน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกมา ด้วยการประพฤติปฏิบัติตน โดยให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กลับตัวกลับใจ เมื่อฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเป็นครั้งแรก เป็นคนใจกว้างพร้อมรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็นของผู้อื่น มอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกันในกฎเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน และสนับสนุนให้มีกิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพบุคลากรในโรงเรียนเป็นประจำทุกปี

3. การครองงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารได้แสดงออกมาด้วยการประพฤติปฏิบัติงานด้วยความขยันและมีความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นหลัก คำนวณว่า หากความรู้ใหม่ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเสมอ และเชิดชูผู้มีผลงานดีเด่นเสมอ

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยทรัพยากร เทคนิค กระบวนการต่าง ๆ นับเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานกำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม วางแผน จัดระบบงาน ธุรการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ดำเนินการจัดสวัสดิการต่างๆ ในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และติดตามการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม

2. การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานในกำกับ ดูแล ติดตามผลและนิเทศเพื่อให้ครูได้ประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างหลากหลาย และนิเทศงานวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย

3. การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานในการจัดทำแผนงานงบประมาณ โครงการตามภารกิจงานอย่างเหมาะสม การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นประโยชน์ด้วยความสุจริตและโปร่งใส การจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบงานพัสดุและการเงิน ถูกต้องตามเวลา กำหนด การให้คำปรึกษา คำแนะนำในการแก้ปัญหาด้านงบประมาณได้อย่างถูกต้อง การบริหารจัดการการเบิกจ่าย สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์และสวัสดิการได้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

4. การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำระบบข้อมูลข่าวสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นปัจจุบันตามภารกิจของงาน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้อย่างเหมาะสม การปรับปรุงอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบปลอดภัยและร่มรื่น และจัดประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนอย่างสม่ำเสมอ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ หรือ บุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

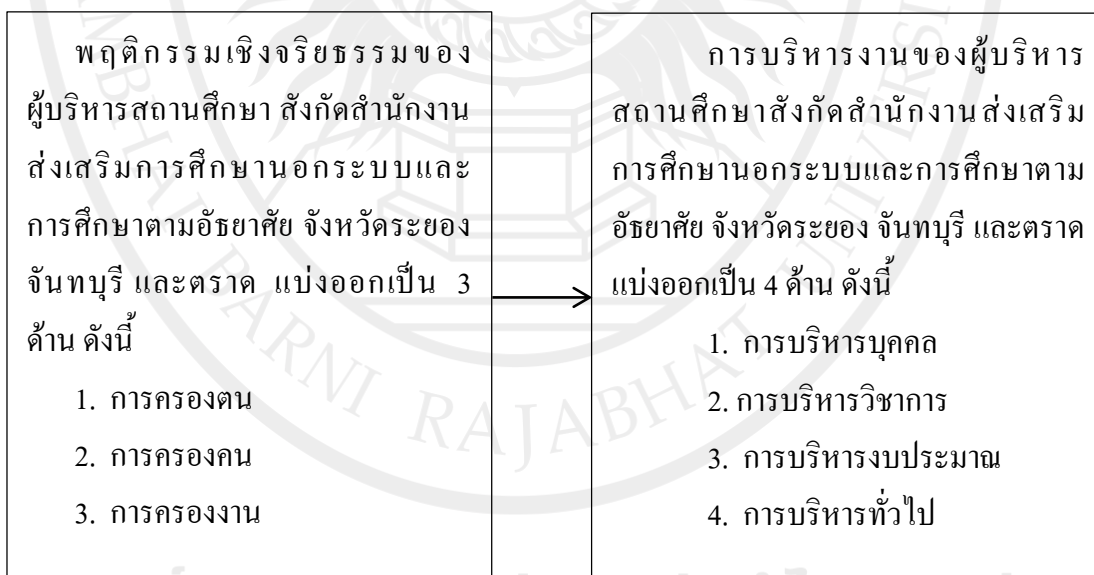
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิเคราะห์จากธีรังกูร วรบำรุงกุล (2562 : 814-818) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556 : 74) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557 : 158) กระทรวงศึกษาธิการ (2557 : 16) เกษม วัฒนชัย (ออนไลน์ : 2557) และพรพรรณประภา ใจดี และปริญญา มีสุข (2560 : 68) และศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยวิเคราะห์จากกระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 19) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 11) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2556 : 53) จันทธานี สงวนนาม (2553 : 11) แคมป์เบลล์และคณะ (Campbell; et al. 1978 : 201) คิมบรอจห์ และนัันเนอริ (Kimbrough and Nunnery.1983 : 164) จาร์วิส (Jarvis. 1989 : 45) และสมิท (Smith. 2002 : 170) จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบที่ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

2. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม
 - 1.1 ความหมายของพฤติกรรม
 - 1.2 ความหมายของจริยธรรม
 - 1.3 ความหมายของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม
 - 1.4 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.4 ขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 3.1 ความหมายของการศึกษานอกระบบ
 - 3.2 ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 3.3 บทบาทหน้าที่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 3.4 นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 3.5 มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล
 - 3.6 โครงสร้างสำนักงานส่งเสริมนอกระบบและการส่งเสริมตามอัธยาศัยจังหวัดอำเภอ ตำบล
 - 3.7 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ พฤติกรรม และจริยธรรม เป็นลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงความประพฤติของบุคคล โดยการแสดงกิริยาอาการ การกระทำ ซึ่งเกิดจากความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจแล้วทำให้สังคมสงบสุข มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ความหมายของพฤติกรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของพฤติกรรม ไว้ดังนี้

บุญทอง เจนเวชประเสริฐ (2550 : 10) กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นการประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่สามารถสังเกตได้

ราชบัณฑิตสถาน (2556 : 583) ได้กล่าวว่าพฤติกรรม คือ การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า

จอห์นสัน (Johnson.1986 : 1) ได้กล่าวว่าพฤติกรรม คือ การดำรงชีวิตและธรรมชาติของมนุษย์จะมีการร่วมมือกันซึ่งเป็นหัวใจของการติดต่อสื่อสารระหว่างบน โลกอันกว้างใหญ่นับว่าพฤติกรรมความร่วมมือเป็นพฤติกรรมที่สร้างขอบเขตคุณค่าและความก้าวหน้าให้มนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของคนล้วนแต่เป็นพฤติกรรมความร่วมมือทั้งสิ้น

ซิมบาร์โด และ เจอริง (Zimbardo and Gerrig. 1999 : 3) อธิบายว่า พฤติกรรมเป็นการกระทำของบุคคลเพื่อปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าพฤติกรรม หมายถึง การกระทำของบุคคลในทุกลักษณะทั้งที่เป็นโดยธรรมชาติและที่จงใจกระทำ ซึ่งอาจจะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว และเป็นการกระทำที่สังเกตได้โดยอาจใช้ประสาทสัมผัสธรรมดาหรือใช้เครื่องมือช่วยการสังเกต

ความหมายของจริยธรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของจริยธรรม ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556 : 303) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือ กฎศีลธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2556 : 27) อธิบายขยายความคำว่าจริยธรรม ว่าเป็นธรรมคือความประพฤติ ธรรมคือการดำเนินชีวิต หลักความประพฤติ หลักการดำเนินชีวิต กล่าวคือ

1. ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรมหรือกฎศีลธรรม
2. ความประพฤติอันประเสริฐ หรือการดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ

พระมหาสารคร ศรีดี (ป.ช.9), (2558 : ออนไลน์) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางในการประพฤติตนที่ดั่งงามเหมาะสม เพื่อให้สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

โพจแมน (Pojman, 1993 : 15) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า เป็นความพยายามที่จะสร้างหลักเกณฑ์ของพฤติกรรมที่ถูกต้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับแต่ละบุคคลหรือกลุ่มสำรวจทั้งคุณค่าและคุณธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตและสังคม

เมทคินนอท (MacKinnon, 2001 : 59) กล่าวว่า จริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตที่ดีสามารถแยกแยะว่าสิ่งนี้ดีหรือไม่ดี สิ่งนี้ผิดหรือถูก

จากความหมายของจริยธรรมที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางหรือเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติ การกระทำและความคิดที่ถูกต้องดีงาม รวมถึงการทำหน้าที่ของตนเองให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในสิ่งที่ควรละเว้น กระทำการด้วยความรอบคอบ รู้เหตุ รู้ผล รู้ผิดชอบชั่วดี เสียสละ อุทิศตน ซึ่งลักษณะที่สังคมต้องการ เป็นคุณงามความดีที่สร้างสมในตัวบุคคล แสดงออกด้วยจิตสำนึก โดยมีเป้าหมายที่ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน มีความยุติธรรม การเสียสละความมีน้ำใจต่อกัน ความเห็นอกเห็นใจกัน รวมทั้งสิ่งที่ดีงามที่ควรประพฤติปฏิบัติ มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดความรู้ สามารถฝึกฝนและอบรมให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติได้

ความหมายของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ไว้ดังนี้

อุบลรัตน์ โปธิ์พัฒนชัย (2550 : 48) ให้ความหมายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมว่า เป็นส่วนของความประพฤติที่สังคมต้องการ การกระทำใด ๆ ของบุคคลถ้าสอดคล้องกับมาตรฐานการประพฤติถูกต้องดีงามก็จัดว่าบุคคลนั้นมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

จุจเดือน พันธุมนาวิน (2551 : 30) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีลักษณะ 4 ประการที่สำคัญ คือ

1. พฤติกรรมการทำตามคุณธรรมหนึ่ง ๆ หรือค่านิยมหนึ่ง ๆ เช่น พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรม รักสามัคคี พฤติกรรมอดทน อดกลั้น อดออม พฤติกรรมรักษาดี พฤติกรรมทำตามกฎหมาย เป็นต้น

2. พฤติกรรมของการให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นอย่างเหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง การทำให้เกิด ผลดีแก่ผู้ที่สมควรได้รับและการให้โทษแก่ผู้ที่สมควรได้รับโทษ

3. พฤติกรรมตามหลักศาสนา เช่น ทาน ศีล สมาธิ เป็นต้น

4. การทำงานเพื่องาน มากกว่าที่จะทำงานเพื่อเงินหรือเพื่อลาภ ยศ สรรเสริญ ซึ่งควรเป็นสิ่งที่สำคัญรองจากความสำเร็จด้วยดีของงาน หมายถึง การทำสิ่งใดให้สำเร็จ โดยมีความโลภ โกรธ หลง ให้น้อยที่สุด ก็เป็นพฤติกรรมจริยธรรมทั้งสิ้น

เกษม วัฒนชัย (2552 : 3) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม เป็นพฤติกรรมการกระทำที่บุคคลตัดสินใจจะกระทำถูก หรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับอิทธิพลของความเข้าใจในเหตุผลของความ ถูกต้องดีงาม และความพึงพอใจที่จะนำจริยธรรมมาเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ

นพดล สุวรรณสุนทร (2556 : 20) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ดีงามในทุกโอกาส จนกลายเป็นบุคลิกของบุคคล การปฏิบัติตามเหตุผลด้วยความยินดี และพึงพอใจจนเชื่อมั่นอย่าง แน่วแน่ปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวาในทุกโอกาส

สรุป พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งคุณงามความดี โดยการกระทำตามกรอบของคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดี ลักษณะที่บ่งบอกถึงการประพฤติตามกฎเกณฑ์ของสังคม ที่มีผลต่อตนเองและสังคมโลกให้เกิดความสงบสุข เป็นที่ยอมรับของสังคม อยู่ในกฎระเบียบของสังคมอย่างถูกต้องเหมาะสม

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้หลากหลายแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ธีรังกูร วรบำรุงกุล (2562 : 814 – 818) ได้ระบุว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. จริยธรรมด้านการครองตน (รู้ตน) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักการเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการครองตน 4 ประการ คือ

- 1.1 พูดจริง (สัจจะ = Truth and honesty)
- 1.2 ช่มใจ (ทมะ = Taming and training oneself)
- 1.3 อคทน (ขันติ = Tolerance)
- 1.4 ใจกว้าง (จาคะ = Liberality)

2. จริยธรรมด้านการครองคน (รู้คน) การครองคนเป็นทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ทางสังคม การเข้ากับผู้อื่นได้

3. จริยธรรมด้านการครองงาน (รู้งาน) คือ ความรอบรู้เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ในแผนบรรจุนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและติดตามประเมินผล ความรู้เรื่องงานมี 2 ลักษณะ คือ รู้ทำและรู้ทัน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556 : 74) ได้อ้างถึงในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง ว่าด้วยเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2556 ให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจ แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และให้ความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557 : 158) ได้ระบุว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน คือ

1. จริยธรรมต่อตนเอง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ประพฤติปฏิบัติตน เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตามได้ปฏิบัติตาม โดยยึดหลักทวาราวาสธรรม 4 ประการ ในการปฏิบัติตนในการทำงาน ได้แก่ สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์ทางกาย คือ ประพฤติด้วยความสุจริต ไม่คด โกง ไม่หลอกลวงทางวาจา คือ พูดความจริงและมีความจริงใจ ทมะ คือ การฝึกตน ให้มีการปรับปรุงตัวทั้งในด้าน

จิตใจและการกระทำด้วยปัญญา เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในหน้าที่การงานหรือสิ่งที
กระทำอยู่ ชั้นดี คือ ความอดทนต่อความยากลำบากในการทำงาน คำคำทอจากผู้อื่นที่อาจสร้าง
ความขุ่นเคืองใจอันไม่พึงปรารถนา และจาคะ คือ ความเสียสละความสุขและผลประโยชน์ของตน
รวมถึงการละจากกิเลส รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความทุกข์ร่วมกับผู้อื่น

2. จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมผู้นำที่สามารถชักนำ โน้มน้าวให้ผู้ตาม
ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่าง
ที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ผู้ตามผู้นำที่ดีต้องมีหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา เป็นความรัก
ความปรารถนาดี ความหวังให้ผู้อื่นมีความสุข กรุณา เป็นความสงสาร ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์
มุทิตา เป็นความรู้สึกรื่นรมย์ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข และอุเบกขา ได้แก่ ความรู้สึกวางเฉย การเป็น
กลาง ไม่ลำเอียงฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด มีความยุติธรรมในการที่จะให้รางวัลเมื่อกระทำความดี และ
การลงโทษตามเหตุและผลเมื่อกระทำผิด

3. จริยธรรมต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมผู้นำที่จะต้องแสดงออกถึงความตระหนัก
ความพึงพอใจ ความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตน ความขยัน
หมั่นเพียร เอาใจใส่ในงานที่ทำ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่ได้รับ และไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์
ของผู้อื่นการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมตามหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่
ฉันทะ คือ ความพอใจ ความเต็มใจ การทำงานด้วยความสุข มีความทุ่มเทความสามารถ และ
ปรารถนาเพื่อที่จะทำงานให้ดีที่สุด ด้วยการรักในงานของตน ชอบในงานของตน วิริยะ คือ
ความขยันหมั่นเพียรที่จะทำงานหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีที่สุด ไม่ย่อท้อเมื่อเกิดอุปสรรค และ
ความยากลำบากต่าง ๆ ด้วย การมองปัญหาหรืออุปสรรคที่ขัดขวางต่อการทำสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่
ท้าทาย และต้องเอาชนะให้สำเร็จ จิตตะ คือ ความเอาใจใส่และใจจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำ มีสมาธิมั่นคง
อยู่กับงาน ไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ทำ และทำงานด้วยความตั้งใจที่จะให้งานนั้นสำเร็จ มี
การศึกษารายละเอียดของงานอย่างลึกซึ้ง มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงานที่ทำเรียนรู้และพัฒนาอยู่
ตลอดเวลา วิมังสา คือ การมีเหตุมีผลในการตัดสินใจ ความไตร่ตรอง และพิจารณาตรวจสอบใน
งานที่กำลังทำ รวมถึงการรู้จักค้นคว้าทดลอง คิดค้น และรู้จักแก้ไขปรับปรุงงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

กระทรวงศึกษาธิการ (2557 : 16) ได้ระบุว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีดังนี้

1. พฤติกรรมคุณธรรมด้านการครองตน มีองค์ประกอบดังนี้

- 1.1 การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ
- 1.2 การประหยัดและเก็บออม
- 1.3 การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย

- 1.4 การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา
- 1.5 การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
2. พฤติกรรมคุณธรรม ด้านการครองคน มีองค์ประกอบดังนี้
 - 2.1 ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่องาน
 - 2.2 การร่วมในการทำงานเป็นกลุ่มสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ
 - 2.3 ให้การบริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์
 - 2.4 การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น
 - 2.5 การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะ ทั้งในและนอกหน่วยงาน
3. พฤติกรรมคุณธรรม ด้านการครองงาน มีองค์ประกอบดังนี้
 - 3.1 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
 - 3.2 ความรู้ ความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน
 - 3.4 ความภาคภูมิใจในการทำงานและมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ
 - 3.5 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน

เกษม วัฒนชัย (ออนไลน์ : 2557) ได้ระบุว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. การครองตน มีหลักในการปฏิบัติดังนี้
 - 1.1 การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ มีความวิริยะ อุตสาหะ ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยการอำนวยความสะดวกกำกับติดตามงานทั้งในรูปแบบการประชุมและในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ และมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ ให้ได้รับความสำเร็จด้วยการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค ไม่เคยแสดงออกถึงความย่อท้อ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวและผู้อื่นอย่างจริงจัง
 - 1.2 การประหยัดและเก็บออม รู้จักใช้จ่ายตามควรแห่งฐานะ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และรู้จักใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เกิดประโยชน์และประหยัด รู้จักมัธยัสถ์และเก็บออม เพื่อสร้างฐานะตนเองและครอบครัว
 - 1.3 การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย เป็นผู้รักษาและปฏิบัติตามระเบียบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยกำชับและมุ่งมั่นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยมี

การนำระบบควบคุมและตรวจสอบภายในมาใช้ในหน่วยงาน พร้อมทั้งได้ประพฤติกและปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลโดยทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ

1.4 การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา ปฏิบัติตนเป็นผู้ไม่ประพฤติกชั่วและไม่ลุ่มหลงอบายมุข เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง

1.5 มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ส่งเสริมสนับสนุน การปกครองในระบอบประชาธิปไตย

2. การครองคน มีหลักในการปฏิบัติดังนี้

2.1 มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่อกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล่าวและรับผิชอบในสิ่งที่กระทำ

2.2 สามารถร่วมทำงานเป็นกลุ่ม จูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความช่วยเหลือ มีความรู้ มีทักษะในการคิด มีส่วนร่วมในงานที่รับผิชอบ เปิด โอกาสยอมรับและฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อกันด้วยความเสมอภาค ช่วยเหลือ แนะนำในสิ่งที่ดี ตลอดจนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ บริการด้วยความเต็มใจ เสมอภาคทุกระดับ อหิชาศัยดี เป็นกันเอง และสุภาพต่อทุกคน

2.4 เป็นผู้มีความเป็นธรรมต่อตนเองและผู้อื่น ประพฤติกปฏิบัติตามกฎและระเบียบโดยถือประโยชน์ของทางราชการหรือส่วนรวมเป็นหลัก

2.5 สร้างความสามัคคีระหว่างหมู่คณะ ทั้งในและนอกหน่วยงาน ยกย่องและให้เกียรติผู้ร่วมงาน

3. การครองงาน มีหลักในการปฏิบัติดังนี้

3.1 ความรับผิชอบต่อหน้าที่ เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ตั้งใจปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เข้าใจใน กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของกฎหมาย มีปฏิภาณ ไหวพริบ รักและทุ่มเท ทำงานด้วยความเต็มใจ

3.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปรับปรุงการทำงาน ด้วยหลักการและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและสำเร็จเป็นผลดี

3.4 มีความพากเพียร กระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร เสียสละและอุทิศเวลา ในการทำงาน

3.5 การทำงานยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวมให้ความร่วมมือช่วยเหลือและประสานงานระหว่างราชการกับชุมชนอย่างทุ่มเทและจริงใจ

พรรณประภา ใจดี และปริญญา มีสุข (2560 : 68) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการครองตน
2. ด้านการครองคน
3. ด้านการครอง

สรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกมาจากความรู้สึก จากประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ ในสิ่งที่ตั้งมจนเป็นนิสัย หรือเคยชิน โดยใช้เหตุผลตามหลักคุณธรรม 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการครองตน ด้านการครองคนและด้านการครองงาน

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ธีรังกูร วรบำรุงกุล (2562)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557)	กระทรวงศึกษาธิการ (2557)	เกษม วัฒนชัย (ออนไลน์) (2557)	พรรณประภา ใจดี และปริญญา มีสุข (2560)	รวม
1. การครองตน	✓			✓	✓	✓	4
2. การครองคน	✓			✓	✓	✓	4
3. การครองงาน	✓			✓	✓	✓	4
4. จรรยาบรรณต่อตนเอง		✓					1
5. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ		✓					1
6. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ		✓					1

ตาราง 1 (ต่อ)

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ธีรังกูร วรบำรุงกุล (2562)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557)	กระทรวงศึกษาธิการ (2557)	เกษม วัฒนชัย (ออนไลน์) (2557)	พรรณประภา ใจดี และ ปริญญา มีสุข (2560)	รวม
7. จรรยาบรรณต่อสังคม		✓					1
8. จริยธรรมต่อตนเอง			✓				1
9. จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน			✓				1
10. จริยธรรมต่อองค์การ			✓				1

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนคตินักวิชาการ จากทัศนคตินักวิชาการ พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม มี 10 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 3 ด้าน ที่มีความถี่สูง จำนวน 4 ความถี่ คือ 1) การครองตน 2) การครองคน และ 3) การครองงาน ดังนั้นในการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ 1) การครองตน 2) การครองคน และ 3) การครองงาน โดยวิเคราะห์จากธีรังกูร วรบำรุงกุล (2562 : 814 – 818) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556 : 74) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557 : 158) กระทรวงศึกษาธิการ (2557 : 16) เกשמ วัฒนชัย (ออนไลน์ : 2557) และพรรณประภา ใจดี และปริญญา มีสุข (2560 : 68) มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1. การครองตน

มีหน่วยงาน นักวิชาการและผู้ที่มีความรู้ได้กล่าวถึงแนวคิดของการครองตน ไว้ดังนี้

ธีรังกูร วรบำรุงกุล (2562 : 814 – 818) ได้กล่าวถึง จริยธรรมด้านการครองตนไว้

4 ประการ คือ

1. พุดจริง (สัจจะ) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นคนจริง คนซื่อสัตย์ ซื่อตรง รวมทั้งการใช้ความจริงที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ศีลธรรมจรรยา เป็นหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีสัจจะต่อกัน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรต้องพุดจริง รักษาคำสัตย์เพื่อชื่อใจลูกน้อง

2. ข่มใจ (ทมะ) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกฝนตนเอง ปรับปรุง บังคับ ควบคุมตนเองให้รู้จักปรับตัว แก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ขอมรับและแก้ไขสิ่งบกพร่องของตนเอง รวมถึงข่มใจตนเองไม่ให้เป็นที่สาขของสิ่งยั่วต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความอยาก ได้เกินสภาพของตัวเอง ความโกรธ ความหลง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกจิตใจหรือนิสัยของตัวเอง จนสามารถควบคุมใจ ควบคุมวาจา ควบคุมการกระทำ ให้เป็นไปในสิ่งที่ดีที่ควร ได้ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองหรือปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา

3. อุดทน (ขันติ) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความอดทน ตั้งใจทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอยด้วยความขยันหมั่นเพียร เอาธุระ (วิริยะ) เป็นความอดทนต่อความร้อน ความหนาว ความหิว ความกระหาย ทนตรากตรำ ทนต่อความเจ็บปวด ข่มอารมณ์ที่เกิดจากสิ่งเร้า ทนต่อความยั่วชวนต่าง ๆ ทนต่ออำนาจฝ่ายต่ำ อดทนต่อการทำงานและทำงานด้วยความเอาใจใส่ไม่วางธุระ โดยมุ่งมั่นอยู่ที่จุดหมายของงาน ไม่ท้อถอย

4. ใจกว้าง (จาคะ = Liberality) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องมีความเสียสละสละกิเลสสละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ความคิดเห็นและความต้องการของผู้อื่นพร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จิตใจไม่คับแคบไม่เห็นแก่ประโยชน์ตนหรือเอาแต่ใจตัวพร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละแม้ความสุขสบายส่วนตนหรือผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวมหรือประโยชน์ที่สำคัญกว่า

เกษม วัฒนชัย (2552 : 20) กล่าวว่า หลักและแนวปฏิบัติในการครองตน คือ หลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ กล่าวคือปฏิบัติตามฆราวาสธรรม 4 ได้แก่

1. สัจจะ มีสองความหมาย ความหมายแรกคือ ความจริง ส่วนอีกความหมายคือ พุดถึงการใช้ชีวิตโดยยึดความจริงเป็นที่ตั้ง ได้แก่ การเป็นคนถือความจริงเป็นหลักธรรม สำหรับคิด-พุดและกระทำ เรียกว่า เป็นคนจริง คนซื่อสัตย์ ซื่อตรง รวมทั้งการใช้ความจริงเป็นหลักในการกำหนดความสัมพันธ์กับผู้อื่น เรียกว่า เป็นจริงใจ พุดจริงและทำจริง

2. ทมะ มีสองความหมายเช่นกัน ความหมายแรก คือ การฝึกใจตนเอง หรือข่มใจตนเองไม่ให้เป็นที่สาขของกิเลส ได้แก่ โลก โกรธ หลง เรียกว่า เรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกใจตนเอง ฝึกนิสัยตนเอง จนสามารถควบคุมใจ ควบคุมวาจา และควบคุมการกระทำ ให้เป็นไปในสิ่งที่ดีที่ควรได้

อีกความหมายหนึ่ง หมายถึง การแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง และการปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา ทมะมีจุดมุ่งหมายที่ทำให้เกิดปัญญา

3. ซันติ เป็นความอดทนที่ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยมุ่งมั่นอยู่ที่จุดหมายของงาน ไม่ท้อถอย หนักเอาเบาผู้ ไม่หวั่นไหว แต่เป็นคนแข็งแรง ทนทานต่ออุปสรรค จนสุดท้ายไปถึงซึ่งความสำเร็จของงาน หรือความสำเร็จในแต่ละช่วงชีวิต

4. จาคะ เป็นคนใจกว้างพร้อมรับฟังความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น เป็นคนไม่เห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจ แต่พร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแม้ความสุขสบายส่วนตัวหรือผลประโยชน์ส่วนตัว

โกสินทร์ วรเศรษฐสิงห์ (2552 : 12) กล่าวว่า การครองตนบุคคลจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดีมีคุณภาพ เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นแบบอย่างแก่สมาชิก ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เสาะแสวงหาความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตลอดเวลาศึกษาข้อระเบียบกฎหมาย สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองให้มีความรู้ที่เป็นปัจจุบัน ทันสมัย เพื่อให้การวางตนที่ถูกต้องและเหมาะสม

เกษม วัฒนชัย (2552 : 33) กล่าวว่า หลักและแนวปฏิบัติในการครองงาน คือ ให้ปฏิบัติตามอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จได้ผลตามที่เป้าหมาย

1. ฉันทะ ความพอใจ คือ ต้องการจะทำงานนั้น รักที่จะทำงานนั้น ไม่ถูกใครบังคับให้ทำด้วยใจชอบใจรัก

2. วิริยะ ความเพียร คือ ทุ่มเท ขยันทำงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ท้อแท้แต่เข้มแข็ง อดทนสู้งานนั้นจนกว่าจะสำเร็จ

3. จิตตะ ความคิดแน่วแน่ คือ ตั้งจิตตั้งใจทำด้วยความคิดแน่วแน่ ไม่ปล่อยจิตให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย

4. วิมังสา การไตร่ตรอง เริ่มตั้งแต่การวางแผน ตรวจสอบ ตรวจสอบ หมั่นใช้ปัญญาใคร่ครวญ ทดลอง แก้ไขปรับปรุงและวัดผลจนงานสำเร็จ

กระทรวงศึกษาธิการ (2557 : 14) ได้ให้ความหมายการครองตน หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ เป็นที่ยอมรับในส่วนราชการและบุคคลในสังคม

สรุปได้ว่า การครองตน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกมาด้วยการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใฝ่งานที่ทำนั้นสำเร็จและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เอาใจใส่ต่องานหรือหน้าที่ของตน โดยไม่ประมาทเลินเล่อ รักษาวาจาอย่างเคร่งครัด ไม่ให้คลาดเคลื่อน พูดจริง ทำจริง โดยคำนึงถึงผลของงาน ไม่ใช่อารมณ์ของตนเป็นหลัก

และเป็นคนใจกว้างพร้อมรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น

2. การครองคน

ได้มีหน่วยงาน นักวิชาการและผู้ที่มีความรู้ได้กล่าวถึงแนวคิดของการครองคน ไว้ดังนี้

ธีรังกูร วรบำรุงกุล (2562 : 814 – 818) ได้กล่าวถึง จริยธรรมด้านการครองคน (รู้คน) การครองคนเป็นทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ทางสังคมการเข้ากับผู้อื่นได้ การมอบหมายงานให้ทำตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน การให้รางวัลและการติดตามผลที่ปฏิบัติ การครองคนจึงถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย คนทุกคนต้องอยู่ในสังคม ต้องทำงานกับคนเมื่อต้องอยู่กับคน ต้องทำงานกับคน ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องจะทำให้การปฏิบัติงานและสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์

พระมหาบุญมี มาลาวชิโร (2550 : 19) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการครองคนว่า หมายถึง ศิลปะการครองใจผู้อื่นและรู้จักสร้างความผูกพันที่ดีต่อกันในสังคม การครองคนนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะต้องครองใจเขาให้ได้ หากครองครองใจเขาได้ก็ถือว่าสำเร็จทุกอย่าง หลักการครองใจคนที่สำคัญ คือ การปรับใจเข้าหากัน รู้จักครองใจผู้อื่น รู้จักเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งมีหลักดังนี้

1. ครองคนต้องครองใจให้เขารัก
2. ครองคนต้องพิทักษ์สมัคสมาน
3. ครองคนต้องมีใจยากให้ทาน
4. ครองคนต้องประสานมิตร ไมตรี
5. ครองคนกล่าววาจาต้องน่ารัก
6. ครองคนต้องตระหนักเรื่องศักดิ์ศรี
7. ครองคนต้องรู้ช่วยเหลือเอื้ออารี
8. ครองคนต้องหวังดีต่อทุกคน
9. ครองคนต้องเข้าใจในความคิด
10. ครองคนพึงผูกมิตรมีเหตุผล
11. ครองคนต้องแนะนำแต่สิ่งที่ดีมีมงคล
12. ครองคนต้องไม่อวดฉลาดเปรียบกัน

กิตติทัสน์ ผกาทอง (2551 : 172) กล่าวว่า หลักธรรมด้านการครองคนของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พรหมวิหาร 4 ซึ่งหลักธรรมสำหรับการดำรงตนของผู้ผู้นำ ซึ่งโบราณเปรียบผู้นำดุจพรหม คือ บุคคลผู้ยิ่งใหญ่และมีอำนาจ ประกอบด้วย

1. เมตตา หมายถึง เมื่อผู้ใดบังคับบัญชาอยู่ปกติ หัวหน้าควรมีการมีจิตที่เป็นกุศลเปี่ยมด้วยความรัก ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใดบังคับบัญชา

2. กรุณา หมายถึง เมื่อผู้ใดบังคับบัญชาตกต่ำกว่าเดิม ได้รับความเดือดร้อน เป็นทุกข์ หัวหน้าควรมีจิตคิดจะช่วยเหลือและปลดเปลื้องความทุกข์ตลอดเวลา เป็นคนอาสาช่วยแบ่งเบาภาระอย่างสม่ำเสมอ

3. มุทิตา หมายถึง เมื่อผู้ใดบังคับบัญชาดีขึ้น ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน หัวหน้าควรมีอหยาศัยไมตรีที่งดงามและพอใจ ยินดีในความสุขและความสมหวังของผู้อื่น คอยสนับสนุนส่งเสริมให้ดีขึ้น หากมีทุกข์หรือประสบเคราะห์กรรมก็ไม่คิดจะซ้ำเติมหรือเยาะเย้ยให้ต้องเจ็บช้ำน้ำใจ

4. อุเบกขา หมายถึง ในกรณีที่มีการรักษาความถูกต้อง ชอบธรรม ตามหลักการและกฎเกณฑ์ หัวหน้าควรมีการประพฤติและปฏิบัติที่เที่ยงตรงและเป็นกลาง ไม่เอนเอียง ด้วยความรักและความซื่อ คำนึงถึงผลของการกระทำของสัตว์ทั้งหลายที่ทำได้ดีทำชั่วได้ชั่วเป็นที่ตั้ง เรียกว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของการกระทำ”

ว. วชิรเมธี (2551 : 92) ระบุว่า หลักและแนวทางในการครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ที่กล่าวไว้ว่า การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จหรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) นันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน 2) วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยัน คือ ภาวปฏิบัติกรของความรักในงานที่ทำซึ่งจะทำให้รู้ว่า ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด 3) จิตตะ คือ จดจ่อในงานที่ทำ หมายความว่าทำอะไรก็ตามให้ทำสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ 4) วิมังสา คือ วินิจจย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนา เมื่อเราทำงานอะไรก็ตามให้พินิจพิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2556 : 2) ได้กำหนดพฤติกรรมด้านการครองคนของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ไว้ในจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
2. ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
3. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
4. ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

5. มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกับพนักงานกำลังในการพัฒนาการศึกษา

6. ขอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

สนอง วรอุไร (2556 : 97) ระบุว่า หลักและแนวทางในการครองงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ อิทธิบาท 4 ที่เป็นสูตรสำเร็จของชีวิต ตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้น ความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าจะต้องการอะไรหากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้อย่างมั่นคง ทุกสิ่งจะสำเร็จได้ดังใจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2557 : 16) ให้ความหมาย การครองคน ว่าหมายถึง การเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ยกย่องในเพื่อน ในสังคม ร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลังมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้มาติดต่องาน โดยแบ่งหัวข้อย่อย ดังนี้

- 1.1 เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- 1.2 ขอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 1.3 กล้าและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ
- 1.4 มีน้ำใจ ช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2. ความสามารถในการร่วมงานเป็นกลุ่ม โดยแบ่งหัวข้อย่อย ได้ดังนี้

- 2.1 ให้ความเห็น ปรีกษา และเสนอแนะในงานที่ตนรับผิดชอบ
- 2.2 การมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ
- 2.3 ขอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
- 2.4 มีความสามารถในการคิดและเสนอเหตุผล
- 2.5 สามารถปฏิบัติงานเต็มที่ตามความรู้ ความสามารถ
- 2.6 เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น

3. ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำที่สิ่งที่เป็นประโยชน์ ดังนี้

- 3.1 มีความสำนึกและถือเป็นที่ที่จะต้องให้บริการ
- 3.2 ช่วยเหลือ แนะนำในสิ่งที่ดี ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์
- 3.3 ให้บริการด้วยความเต็มใจ และเสมอภาคกันทุกระดับ
- 3.4 มีอัธยาศัยดี เป็นกันเอง และสุภาพต่อทุกคน

4. การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น โดยแบ่งหัวข้อย่อย ดังนี้

- 4.1 ประพฤติและปฏิบัติตรงหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ วิธีการที่กำหนด

- 4.2 ถ้อยประโยชน์ของทางราชการหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
- 4.3 ตัดสิน วินิจฉัย หรือแก้ปัญหา โดยใช้เหตุผล
5. การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน
- ดังนี้

5.1 การให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น

5.2 เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องาน

5.3 ให้ความสำคัญ ยกย่อง หรือให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน

สรุปได้ว่า การครองคน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกมาด้วยการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับในด้านความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสามัคคี เกิดการรวมกลุ่มกันในการทำงาน มีความยุติธรรมต่อตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเต็มใจและเสมอภาคกัน

3. การครองงาน

มีหน่วยงาน นักวิชาการและผู้ที่มีความรู้ได้กล่าวถึงแนวคิดของการครองงาน ไว้ดังนี้

ธีรังกูร วรบำรุงกุล (2562 : 814 – 818) ได้กล่าวถึง จริยธรรมด้านการครองงาน (รู้งาน) คือ ความรอบรู้เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ในการวางแผนบรรจุบุคลากร อำนวยความสะดวกและติดตามประเมินผล ความรู้เรื่องงานมี 2 ลักษณะ คือ รู้เท่าและรู้ทัน

ว.วชิรเมธี (2551 : 92) กล่าวว่า หลักธรรมของการครองงานนั้น คือหลักธรรมที่ส่งผลให้การทํางานประสบความสำเร็จ หลักธรรมที่ว่านี้คือ อิทธิบาท 4 ซึ่งก็แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

พระมหาบุญมี มาลาชิโร (2550 : 19) ที่กล่าวว่า การครองงาน หมายถึง ศิลปะการทำงานอย่างมีความสุข และได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย การครองงานให้สำเร็จและเป็นสุข นับว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพราะการที่คนอยู่บนโลกนี้จำเป็นต้อง อยู่ร่วมกับผู้อื่น สิ่งที่เชื่อมคนเข้าหากันก็คืองาน รู้จักการครองงานให้เป็นสุขด้วยชีวิตจึงจะประสบความสำเร็จได้ ซึ่งมีหลักการครองงาน ดังนี้

1. ครองงานต้องรักงานเป็นอย่างยิ่ง
2. ครองงานต้องทำจริงไม่หวั่นไหว
3. ครองงานต้องขยัน ต้องมั่นใจ
4. ครองงานทำอะไรต้องอดทน
5. ครองงานต้องตระหนักหน้าที่

6. ครองงาน ทำความดีอย่าง้อฉล

7. ครองงานผลงานเด่นเป็นของตน

8. ครองงานค่าของคนผลจากงาน

9. ครองงานต้องขยัน ไม่ท้อแท้

10. ครองงานต้องแน่วแน่ มุ่งสืบสาน

11. ครองงานใจต้องมี อุดมการณ์

12. ครองงานเมื่อทำงานต้องสุขใจ

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2556 : 3) ได้กำหนดพฤติกรรมด้านการครองงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ

2. รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

3. ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้

4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของทาง

ราชการ

5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและ

บุคลากร

6. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหาร

สถานศึกษา

7. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานอัน

เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

8. เข้าร่วมส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพอย่าง

สร้างสรรค์

กระทรวงศึกษาธิการ (2557 : 16) กล่าวว่า การครองงาน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชน มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยแบ่งหัวข้อย่อย ดังนี้

1.1 ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.2 มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จ

1.3 สนใจและเอาใจใส่งานที่รับผิดชอบ

- 1.4 ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.5 ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน
 2. มีความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งหัวข้อย่อย ดังนี้
 - 2.1 มีความรู้ ความเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายและนโยบาย
 - 2.2 มีความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
 - 2.3 มีความสามารถในการแก้ปัญหาและมีปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 รักและชอบที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ
 3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน โดยแบ่งหัวข้อย่อย ดังนี้
 - 3.1 มีความสามารถในการคิดริเริ่ม หาหลักการ แนวทาง วิธีการใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.2 มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 - 3.3 มีความสามารถในการทำงานที่ยากหรืองานใหม่สำเร็จเป็นผลดี
 4. ความภาคภูมิใจในการทำงาน และมีผลงานที่เป็นที่น่าสนใจ โดยแบ่งหัวข้อย่อย ดังนี้
 - 4.1 มีความกระตือรือร้น ต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ
 - 4.2 มีความขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่ราชการหรืองานที่รับผิดชอบ
 - 4.3 ได้รับการยกย่องในความสำเร็จของงาน
 - 4.4 สามารถปฏิบัติงานในภาวะที่มีข้อจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 5. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน แบ่งเป็นหัวข้อย่อย ได้ดังนี้
 - 5.1 การปฏิบัติงานยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน
 - 5.2 การดำเนินงานอันสอดคล้องหรือเป็นความต้องการของส่วนรวมและประชาชน
 - 5.3 ใช้วัสดุ อุปกรณ์และสาธารณูปโภคได้อย่างประหยัดและเหมาะสม
 - 5.4 ร่วมมือ ช่วยเหลือ และประสานงานระหว่างข้าราชการและประชาชน
- สรุปได้ว่า การครองงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารได้แสดงออกมาด้วยการประพฤติปฏิบัติด้วยความขยันและมีความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก คั่นคว้า หากความรู้ใหม่ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเสมอ และเชิดชูผู้มีผลงานดีเด่นเสมอ
- จากพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกมาจากความรู้สึก จากประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ ในสิ่งที่ดีงามจนเป็นนิสัย หรือเคยชิน โดยใช้เหตุผลตามหลักคุณธรรม 3 ด้าน ดังนี้

1. การครองตน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกมาด้วยการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใฝ่หาความสำเร็จและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เอาใจใส่ต่องานหรือหน้าที่ของตน โดยไม่ประมาทเลินเล่อ รักษาเวลาอย่างเคร่งครัด ไม่ให้คลาดเคลื่อน พุดจริง ทำจริง โดยคำนึงถึงผลของงาน ไม่ใช่อารมณ์ของตนเป็นหลัก และเป็นคนใจกว้างพร้อมรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น

2. การครองคน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกมาด้วยการประพฤติปฏิบัติตน โดยให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กลับตัวกลับใจ เมื่อฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเป็นครั้งแรก เป็นคนใจกว้างพร้อมรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็นของผู้อื่น มอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกันในกฎเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน และสนับสนุนให้มีกิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพบุคลากรในโรงเรียนเป็นประจำทุกปี

3. การครองงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารได้แสดงออกมาด้วยการประพฤติปฏิบัติงานด้วยความขยันและมีความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นหลัก คำนึงว่า หากความรู้ใหม่ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเสมอ และเชิดชูผู้มีผลงานดีเด่นเสมอ

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงาน ของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

จันทร์ณี สงวนนาม (2553 : 23) กล่าวว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์ เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554 : 27) กล่าวว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติการกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 1) กล่าวว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ ควบคุม และการจัดการในเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา

ทั้งการบริหารธุรกิจของสถานศึกษา โดยมุ่งให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา

เจสส์ (Jesse. 1999 : 138) กล่าวว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงาน ที่เป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำ เพื่อการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับงานสอนนักเรียน เข้ามารับการศึกษานในสถาบันการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยทรัพยากร เทคนิค กระบวนการต่าง ๆ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดทิศทางของการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

ความสำคัญของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

จันทรานี สวงนาม (2551 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557 : ออนไลน์) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง หรือจะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหากประเทศใดได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษาและผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุกๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และ ทำงาน โดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

กู๊ด (Good. 1973 : 14) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาเพราะการศึกษาของเยาวชนจะทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง เจริญก้าวหน้า ในทุก ๆ ด้าน และส่งผลให้คนในประเทศมีการแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดี

สรุปได้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ คือ ในด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 13) ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเป็นบทบาทหลัก 3 บทบาทย่อย 10 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นบทบาทด้านพิธีการและสัญลักษณ์ของผู้บริหารแสดงออกถึงความสัมพันธ์ภายในองค์กรกับภายนอกโดยใช้ความรู้ทางการเขียนและการพูดของผู้บริหารเป็นสำคัญบทบาทหน้าที่นี้แยกออกเป็น 3 บทบาทย่อย ดังนี้

1.1 บทบาทในการเป็นตัวแทน บทบาทนี้ผู้บริหารเป็นเสมือนสัญลักษณ์ขององค์กรเป็นงานทางกฎหมายและทางสังคมที่ผู้บริหารต้องทำเป็นประจำในฐานะผู้บริหารองค์กรหรือตัวแทนขององค์กรเป็นบทบาทในการทำงานตามภาระหน้าที่

1.2 บทบาทในการเป็นผู้นำ เป็นบทบาทในการกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานทำงานจนบรรลุ เป้าหมายเพราะผู้บริหารต้องมีบทบาทเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้นำที่ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้จนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.3 บทบาทในการติดต่อสื่อสาร เป็นบทบาทในการประสานงานสัมพันธ์กับภายนอกหน่วยงานและภายในหน่วยงานต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลในหน่วยงานอื่นภายในองค์กรและบุคคลอื่นระหว่างองค์กร

2. บทบาททางด้านสารสนเทศ เป็นบทบาทเกี่ยวกับการรับข้อมูล การให้ข้อมูล และประมวลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยอาศัยยึดความรู้ทางด้านข้อมูลเป็นสำคัญ

2.1 บทบาทหน้าที่ในการติดตามของผู้บริหารจะมีบทบาทในการติดตามรับข่าวสาร ข้อมูลเก็บรวบรวมทั้งภายในและภายนอกองค์กรทั้งจากวารสาร หนังสือพิมพ์ เอกสารวิชาการสื่อต่าง ๆ รวมทั้งสนทนากับบุคคลต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของชุมชน ผู้บริหารจะต้องมีข้อมูลที่ให้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานขององค์กร

2.2 กระจายข้อมูล ได้แก่ บทบาทในการส่งเสริมข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้อง

3. บทบาทในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับตัดสินใจตลอดเวลา แบ่งออกเป็น 4 บทบาท ดังนี้

3.1 ผู้ประกอบการมีบทบาทในการแสวงหา พัฒนาและริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ผู้บริหารจะต้องสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรด้วยการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่กำลังดำเนินงานอยู่

3.2 ผู้แก้ไขความขัดแย้ง บทบาทในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากความขัดแย้งภายในองค์กรเอง หรือขัดแย้งระหว่างองค์กรซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องเป็นผู้แก้ไขปัญหาคความขัดแย้งนั้น

3.3 ผู้สรรหาทรัพยากร บทบาทนี้ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจว่าหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรจะได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างไร หน่วยงานไหนควรใช้อุปกรณ์และเครื่องมือแต่ละประเภทจำนวนมากน้อยเพียงใดควรจ้างพนักงานจำนวนเท่าใด เป็นต้น

3.4 ผู้เจรจาต่อรอง บทบาทในการเจรจาต่อรองนี้ผู้บริหารจะต้องกระทำในทุกระดับทั้งภายในและภายนอกองค์กร รับผิดชอบในการเป็นตัวแทนองค์กรสำหรับการเจรจาต่อรองที่สำคัญ

จารีต จิตรหลัง (2551 : 18) ได้กล่าวถึงวิธีการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีความยืดหยุ่น และคล่องตัวนั้นผู้บริหารต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมไปสู่บทบาทใหม่ ในฐานะผู้สนับสนุน ดังนี้

1. บทบาทในการยึดคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย

2. บทบาทในการขยายโอกาสทางการศึกษาของประชากรในวัยเรียนอย่างกว้างขวาง และทั่วถึง

3. บทบาทในการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา

4. บทบาทในการเสริมสร้างสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

5. บทบาทในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

6. บทบาทในการจัดการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้

7. บทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

8. บทบาทในเรื่องการจัดการความรู้

ฉัฐพันธ์ เจริญพันธ์ (2551 : 35) ให้ความหมายว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าแบบอย่างพฤติกรรมที่คาดหวังว่า แต่ละบุคคล แสดงออกมากตามสถานะของเขาในสถานการณ์

ต่าง ๆ โดยบทบาทของคนจะสะท้อนถึงตำแหน่งหน้าที่ สิทธิ และความรับผิดชอบของบุคคลในสังคม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 3) ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้วยเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยการใช้ทรัพยากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ระยะเวลาในการดำเนินงาน ร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติงานด้วยจิตรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ภารดี อนันต์นาวี (2553 : 26) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าโดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ในการวางแผนการจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ในการวางแผนการ

ศิริชัย ชินะตั้งกูร (2554 : 24 - 25) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าวิธีการบริหารแบบเดิมที่ต้องรับคำสั่งจากส่วนกลางตั้งแต่งานวิชาการหลักสูตรงบประมาณ บุคลากรและทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนแก้ปัญหาที่ต้องเสนอเรื่องขึ้นไปตามลำดับเมื่อการบริหารเข้าสู่ระบบการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานบทบาทของผู้บริหารเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จนอกเหนือจากความเป็นนักประสิทธิผลของผู้บริหารแล้ว ผู้บริหารต้องมีบทบาทดังนี้

1. บทบาทของแบบผู้นำการพัฒนาโดยอาศัยความร่วมมือขององค์กรบุคคลหรือคณะกรรมการมีความอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการควบคู่ไปกับการรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
2. บทบาทในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตัดสินใจเองโดยใช้กระบวนการกลุ่มข้อมูลสารสนเทศและกระบวนการตัดสินใจ
3. บทบาทในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นผู้มีอาชีพทั้งในด้านมาตรฐานวิชาชีพคุณธรรมจริยธรรมให้มีความสามารถและทักษะทั้งในด้านหน้าที่และกระบวนการมีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
4. บทบาทในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในครูทำให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้วิธีเรียนครูเปลี่ยนวิธีสอนจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
5. บทบาทในการให้โอกาสครูอยู่ในฐานะผู้ร่วมงานร่วมตัดสินใจเป็นนักพัฒนาและนักปฏิบัติร่วมกับผู้บริหารและคณะกรรมการวางแผนพัฒนาระยะยาว (ธรรมนูญโรงเรียน) และการจัดทำแผนประจำปี
6. บทบาทของการเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดีประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาทุกด้านอย่างต่อเนื่องสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนให้ผู้ปกครองและ

ชุมชนเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับผู้ร่วมหุ้นผู้สนับสนุนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพช่วยเหลือดูแลทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาในกรณีเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555 : 12) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 17 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (direction setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (leader catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
3. บทบาทเป็นนักวางแผน (planner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของโรงเรียน
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (decision maker) เป็นผู้ตัดสินใจในการบริหารงานในโรงเรียน
5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (change manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (coordinator) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงเรียน
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (communicator) เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (conflict manager) เป็นผู้นำในการแก้ความขัดแย้งต่าง ๆ ของโรงเรียน
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (problem manager) เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน
11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (system manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาโรงเรียน
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (instruction manager) เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในโรงเรียน
13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (personnel manager) เป็นผู้สรรหา คัดเลือก รักษาและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (resource manager) เป็นผู้บริหารทรัพยากรทั้งทรัพยากรสิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูง

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (appraiser) เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

16. บทบาทเป็นประธานในพิธี (ceremonial head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (public relater) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดตามประสานงานรวมทั้งการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำในวิชาชีพ เสริมสร้างพัฒนาให้การส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา บริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ ติดตามการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

ขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 19) กล่าวว่า ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1. ด้านการบริหารวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553 : 11) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรม โดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงสามารถจัดลำดับความสำคัญของภารกิจการบริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญดังนี้

อันดับที่ 1 การบริหารงานวิชาการ

อันดับที่ 2 การบริหารงานบุคคล

อันดับที่ 3 การบริหารงานกิจการนักเรียน

อันดับที่ 4 การบริหารงานธุรการและการเงิน

อันดับที่ 5 การบริหารงานอาคารสถานที่

อันดับที่ 6 การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 11) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกิจกรรมของบริหารงานที่สำคัญ 5 อย่าง ดังนี้คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์กรหรือการจัดรูปงาน (Organizing)
3. การบริหารบุคคล (Staffing)
4. การสั่งงานหรือบัญชาการ (Directing)
5. การควบคุมงาน (Controlling) กับคนผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนั้นด้วย

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2556 : 53) จำแนกขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. ด้านวิชาการ
2. ด้านงบประมาณ
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านบริหารทั่วไป

แคมป์เบลล์ และคณะ (Campbell; et al. 1978 : 201) จำแนกขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารบุคลากรทางด้านการสอน
3. การบริการนักเรียน
4. การบริหารอาคารสถานที่
5. การบริหารงบประมาณ

กิมบรอจห์ และนัมนเนอรี (Kimbrough and Nummery. 1983 : 164) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 5 งานด้วยกัน คือ

1. งานบริหารวิชาการ
2. งานบริหารทั่วไป
3. งานบริหารงบประมาณ
4. งานบริหารงานบุคคล
5. งานสร้างความเชื่อถือจากประชาชน

จาร์วิส (Jarvis. 1989 : 45) จำแนกขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 7 ประการ คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
2. การบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน
3. การบริหารบุคลากร
4. การบริหารอาคารสถานที่และบริเวณ
5. การบริหารงบประมาณและธุรการ
6. การบริหารงานพิเศษต่าง ๆ

สมิท (Smith, 2002 : 170) จำแนกขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้

3 ประการ คือ

1. งานวิชาการ
2. งานบุคลากร
3. ส่วนงานอื่น ๆ

สรุปได้ว่าขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา โดยดำเนินการที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามแผนที่วางไว้ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามขอบข่าย ภารกิจของสถานศึกษา

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	กระทรวงศึกษาธิการ (2552)	บริษัท ว่างส์ตัน โรจัน (2553)	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (2556)	จันทร์ภาณี สงวนนาม (2553)	แคมป์เบลล์และคณะ (Campbell; et al. 1978)	คิมบรอจท์และนูนเนอรี (Kimbrough and Nunnery.1976)	จาร์วิส (Jarvis. 1989)	สมิท (Smith. 2002)	รวม
1. การบริหารงานบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. การบริหารวิชาการ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
3. การบริหารงบประมาณ	✓		✓	✓	✓	✓	✓		7
4. การบริหารทั่วไป	✓		✓	✓		✓			4
5. การวางแผน		✓							1
6. การจัดองค์กร		✓							1
7. การสั่งงาน		✓							1
8. การควบคุมงาน		✓							1
9. การบริหารงาน กิจกรรม นักเรียน					✓				1
10. การบริหารอาคารสถานที่				✓	✓				2
11. งานสร้างความเชื่อถือจาก ประชาชน					✓				1
12. การบริหารความสัมพันธ์ กับชุมชน				✓		✓			2
13. การบริหารอาคารสถานที่ และบริเวณ						✓			1
14. การบริหารงานพิเศษต่าง ๆ						✓			1
15. ส่วนงานอื่น ๆ							✓		1

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนระ
 นักวิชาการ พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มี 15 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัว
 แปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 4 ด้าน ที่มีความถี่สูง จำนวน 4-8 ความถี่ คือ 1) การบริหารงานบุคคล
 2) การบริหารวิชาการ 3) การบริหารงบประมาณ และ 4) การบริหารทั่วไป ดังนั้นในการศึกษา
 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
 การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 4 ด้าน
 คือ 1) การบริหารงานบุคคล 2) การบริหารวิชาการ 3) การบริหารงบประมาณ และ 4) การบริหาร
 ทั่วไป โดยวิเคราะห์จากกระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 19) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 11)
 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2556 : 53) จันทรานี สงวนนาม
 (2553 : 11) แคมป์เบลล์และคณะ (Campbell; et al. 1978 : 201) คิมบรอกซ์ และนันเนอรี
 (Kimbrough and Nunnery.1983 : 164) จาร์วิส (Jarvis. 1989 : 45) และสมิท (Smith, 2002 : 170)
 มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 57) ได้ให้ความหมายของ
 การบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันใน
 องค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้
 ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจ ที่จะให้ความร่วมมือและทำงานกับผู้บริหาร เพื่อให้งานของ
 องค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ธงชัย สันติวงษ์ (2553 : 3) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จะ
 ช่วยองค์กรได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโต
 ก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบัน

ณรัชชอร์ ศรีทอง (2554 : 196) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่
 มีความต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามาทำงานและปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จตาม
 เป้าหมาย

อนิวัช แก้วจันทง (2554 : 2) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการหรือ
 ขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางใน
 ตำแหน่ง การดูแลรักษาและออกจากตำแหน่งงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
 และวัตถุประสงค์

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 76) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานกำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม วางแผน จัดระบบงานธุรการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ดำเนินการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในสถานศึกษา เป็นไปด้วยความรวดเร็ว และติดตามการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม

2. การบริหารวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2553 : 22) ได้ให้ความหมายของบริหารวิชาการไว้ว่า หมายถึง การจัดการกิจกรรมทุกชนิด ทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียน การสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการ ที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดพลวัต อยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดไป

ทัศนีย์ วงศ์เย็น (2553 : 184) ได้ให้ความหมายของบริหารวิชาการไว้ว่า หมายถึง การงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียน การสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 18) ได้ให้ความหมายของบริหารวิชาการไว้ว่า หมายถึง การจัดการกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่าง ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการพัฒนาการเรียน การสอน ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 11) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ คือ การวางแผน การกำหนดนโยบายและเป้าหมายงานวิชาการ การวางโครงสร้างและจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน การประชุมอบรม การสรรหาและการใช้ทรัพยากร การนิเทศการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียน และการปรับปรุงพัฒนางานวิชาการให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานในกำกับ ดูแล ติดตามผลและนิเทศ เพื่อให้ครูได้ประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียน

การสอนส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างหลากหลาย และนิเทศงานวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย

3. การบริหารงบประมาณ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 17) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณเป็นกระบวนการควบคุมงบประมาณรายจ่ายให้เป็นไปตามแผนงาน เพื่อให้การใช้งบประมาณให้เป็นประโยชน์มากที่สุด การใช้จ่ายงบประมาณ การเบิกจ่ายเงิน และการตรวจสอบ รวมทั้งการรายงานผล การปฏิบัติงานต่าง ๆ

จันทรานี สงวนนาม (2553 : 21) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณเป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินเพื่อนำมาใช้จ่ายในการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีการจัดการเกี่ยวกับการใช้จ่าย ตลอดจนการควบคุมการดำเนินงานด้านการเงินให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนนั้น

ภารดี อนันต์นารี (2553 : 33) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ เป็นการวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

สัมมา ธนินิษฐ์ (2556 : 100) ได้ให้ความหมายการบริหารงบประมาณว่า หมายถึง แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับรายจ่ายเพื่อนำใช้ในการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการดำเนินงานทางการเงินตามกฎหมายที่วางไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งประกอบด้วยตัวเลขที่แสดงรายรับว่ามาจากที่ใดและรายจ่ายที่ต้องจ่ายตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม และค่าใช้จ่ายทรัพยากรที่จำเป็น

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานในการจัดทำแผนงานงบประมาณ โครงการตามภารกิจงานอย่างเหมาะสม การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นประโยชน์ด้วยความสุจริตและโปร่งใส การจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบงานพัสดุและการเงิน ถูกต้องตามเวลา กำหนด การให้คำปรึกษา คำแนะนำในการแก้ปัญหาด้านงบประมาณ ได้อย่างถูกต้อง การบริหารจัดการการเบิกจ่าย สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์และสวัสดิการได้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

4. การบริหารทั่วไป

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

บุญเชิด ชาตัน (2551 : 25) ได้ให้ความหมายการบริหารทั่วไปไว้ว่า หมายถึง การบริหารงานในด้านที่เกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารองค์การ งานเอกสารต่าง ๆ งานติดต่อกับบุคคล มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารจัดการศึกษาของ

สถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจการไปได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

จันทรานี สงวนนาม (2553 : 25) ให้ความหมายของการบริหารทั่วไปว่า หมายถึงงานที่เกี่ยวกับเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนที่จำเป็นต้องปฏิบัติ ทั้งงานภายในและงานที่ติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจการไปได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบของราชการ ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างคล่องตัวขึ้น

แคน โดลี และคนอื่น ๆ (Candoli and et at. 1992 : 7) กล่าวถึง การบริหารงานทั่วไปไว้ว่างานที่เกี่ยวกับการจัดเตรียม หรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ระบบสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปหมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำระบบข้อมูลข่าวสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นปัจจุบันตามภารกิจของงาน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้อย่างเหมาะสม การปรับปรุงอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบปลอดภัยและร่มรื่น และจัดประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนอย่างสม่ำเสมอ

จากการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอาศัยทรัพยากร เทคนิค กระบวนการต่าง ๆ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานกำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม วางแผน จัดระบบงาน ธุรการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ดำเนินการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และติดตามการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม

2. การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานในกำกับ ดูแล ติดตามผลและนิเทศเพื่อให้ครูได้ประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างหลากหลาย และนิเทศงานวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย

3. การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานในการจัดทำแผนงานงบประมาณ โครงการตามภารกิจงานอย่างเหมาะสม การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นประโยชน์ด้วยความสุจริตและโปร่งใส การจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบงานพัสดุและการเงิน ถูกต้องตามเวลา

กำหนด การให้คำปรึกษา คำแนะนำในการแก้ปัญหาด้านงบประมาณได้อย่างถูกต้อง การบริหารจัดการการเบิกจ่าย สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์และสวัสดิการได้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

4. การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำระบบข้อมูลข่าวสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นปัจจุบัน ตามภารกิจของงาน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้อย่างเหมาะสม การปรับปรุงอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบปลอดภัยและร่มรื่น และจัดประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนอย่างสม่ำเสมอ

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ความหมายของการศึกษานอกระบบ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 3 - 4) พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ได้ให้ความหมายการศึกษานอกระบบในมาตรา 4 ไว้ดังนี้

การศึกษานอกระบบ หมายความว่า กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจนมีรูปแบบหลักสูตรวิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น และมีวิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษาหรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551 : 4) ระบุว่า การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายรูปแบบ ไม่มีข้อจำกัดเรื่องอายุและสถานที่โดยมุ่งเน้นให้เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพมนุษย์ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน สื่อ การวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งอาจแบ่งได้ 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ประเภทความรู้พื้นฐานสายสามัญ ประเภทความรู้และทักษะอาชีพ และประเภทข้อมูลความรู้ทั่วไป

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การศึกษานอกระบบ หมายถึง กระบวนการทางการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มหรือพัฒนาศักยภาพให้แก่ประชาชน ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ หรืองานอดิเรกต่าง ๆ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาอาจได้รับหรือไม่ได้รับเกียรติบัตรก็ได้ ซึ่งเกียรติบัตรนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบเงินเดือนหรือศึกษาต่อ ยกเว้นการศึกษาสายสามัญของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีการมอบวุฒิบัตรที่สามารถเปรียบเทียบเงินเดือนหรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป

สรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบเป็นกระบวนการของการศึกษาตลอดชีวิตมีภารกิจสำคัญที่มุ่งให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะการศึกษาพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานของสังคมซึ่งเป็นสิทธิที่คนทุกคนพึงได้รับนอกจากนั้นยังจะต้องได้รับการศึกษาที่ต่อเนื่องจากการศึกษาพื้นฐานนำความรู้ไปพัฒนาอาชีพพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาชุมชนและสังคมในที่สุด

ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัย

จิระ งอกศิลป์ และคณะ (2550 : 20) กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง การศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบก็ได้ ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้เทียบโอนประสบการณ์ ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือประสบการณ์การทำงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 3) กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัย หมายความว่า กิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2551 : 4) กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง วิธีการที่หลากหลายที่นำไปสู่การเรียนรู้ อาจเกิดขึ้นโดยการถูกผลักดันให้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการสนทนา เกี่ยวข้องกับการสำรวจ และขยายประสบการณ์ โดยไม่อาจทำนายล่วงหน้าได้ เป็นสิ่งที่บังเอิญเกิดขึ้นอุบัติเหตุ

อุดม เขยทิววงศ์ (2551 : 5) กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความสนใจ ความต้องการ โอกาสความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง การศึกษาที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตที่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการทำงาน จากบุคคล จากครอบครัว จากชุมชน จากแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความบันเทิง และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีลักษณะที่สำคัญคือ ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่จำกัดอายุ หรือไม่มีสถานที่แน่นอน เรียนที่ไหนก็ได้ ลักษณะการเรียนส่วนใหญ่เป็นการเรียนเพื่อความรู้และนันทนาการ อีกทั้งยังไม่จำกัดเวลาเรียน สามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต

บทบาทหน้าที่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ออนไลน์ : 2559) มีบทบาทหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ดังนี้

1. เป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และรับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการ
 2. จัดทำข้อเสนอแนะ นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน และมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต่อคณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 3. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ การวิจัยการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมทางการศึกษา บุคลากร และระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 4. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา
 5. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และองค์กร
 6. จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถานีวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษา วิทยุชุมชน ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และแหล่งการเรียนรู้อื่น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่องของประชาชน
 7. ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
 8. ปฏิบัติงานอื่นใดตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นที่บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมให้ผู้ที่ไม่มีโอกาสได้เข้าเรียนในระบบโรงเรียน ได้มีโอกาสรับการศึกษาและฝึกอบรมทักษะด้านอาชีพให้แก่ผู้สนใจ การดำเนินงานมีหน่วยงานของรัฐ และเอกชนร่วมกัน โดยแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ 4 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย

1. งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาเพื่อเตรียมทักษะเบื้องต้นและนำไปใช้แสวงหาความรู้ใน

ระดับสูงต่อไป ตลอดจนใช้ในชีวิตประจำวัน เริ่มจากการเรียนรู้หนังสือ อ่านออกเขียนได้ในภาษาประจำชาติ ซึ่งคนไทยบางกลุ่มก็ยังขาดอยู่ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ขาดโอกาส ด้อยโอกาสและพลาดโอกาส ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ชายแดน บนคอยที่บริการของโรงเรียนไปไม่ถึง แม้แต่บางกลุ่มอยู่ในชนบทหรือในเมือง ก็มีผู้พลาดโอกาสอยู่บ้าง ในอีกระดับหนึ่งของการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การเรียนความรู้เบื้องต้นในการคิดเลข ความรู้พื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ สังคมและวัฒนธรรม การจัดการศึกษาพื้นฐานสำหรับประชาชนกลุ่มนี้มีความจำเป็นต้องปรับหลักสูตร เนื้อหาสาระการเรียนรู้อัน วิถีเรียนและเวลาเรียน กิจกรรมการเรียนที่แตกต่างไปจากเด็ก ๆ ในระบบโรงเรียนแม้จะได้วุฒิในระดับเดียวกันแต่แตกต่างด้วยวัยวุฒิ วุฒิภาวะ ความรับผิดชอบ สภาพชีวิตและประสบการณ์เดิม การเรียนจึงไม่เหมือนกับเด็ก

2. งานการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพของบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 การเรียนรู้อาชีพแบบองค์รวมที่ประชาชน ครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจชุมชน

2.2 การออกแบบการเรียนรู้งานอาชีพตามลักษณะของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ในรูปแบบการฝึกทักษะอาชีพ การเข้าสู่อาชีพ การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาอาชีพด้วยเทคโนโลยี

2.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงที่บูรณาการกับวิถีชีวิต โดยใช้วงจรกระบวนการคิด ทำจำ แก้ปัญหาและพัฒนา

2.4 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพที่พัฒนาศักยภาพของบุคคลและชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต โดยส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ สร้างเครือข่ายอาชีพ มีระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ และประสบการณ์การทำอาชีพ ภายใต้วัยวัฒนธรรมของชุมชน มีกลยุทธ์เพื่อการแข่งขันของชุมชน เป็นชุมชนที่ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและพัฒนาอาชีพ

3. งานการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมความรู้ความสามารถของบุคคลให้สามารถจัดการกับตัวเองและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มีความสุขตามสภาพและความสงบสุข ความปลอดภัยในสังคม การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตมีสาระสำคัญ ดังนี้

3.1 เป็นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคคล เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมของตนเองและแก้ปัญหามาของตนในสังคมได้อย่างมีความสุข

3.2 เป็นการเรียนรู้โดยบูรณาการองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันเข้าด้วยกัน

3.3 เป็นการศึกษาในรูปแบบ โครงการการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างความสามารถให้กับบุคคลเพื่อมีทักษะชีวิตในการแก้ปัญหาเฉพาะด้านให้เหมาะสมกับพื้นที่และสถานการณ์

4. การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นการจัดการศึกษาที่บูรณาการความรู้และทักษะจากการศึกษาที่ผู้เรียนมีอยู่หรือได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนโดยมีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้ชุมชนเป็นฐานในการพัฒนาการเรียนรู้ และทุนทางสังคมเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขตามวิถีทางการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ตลอดจนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพัฒนาที่ยั่งยืน

นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

วิสัยทัศน์

คนไทยได้รับโอกาสการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัยสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีทักษะที่จำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพเพื่อยกระดับการศึกษาพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมทุกช่วงวัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบริบททางสังคม และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานภาคีเครือข่าย ในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้อื่นในรูปแบบต่าง ๆ

3. ส่งเสริมและพัฒนาการนาเทคโนโลยีทางการศึกษา และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง

4. พัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรม การวัดและประเมินผลในทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน

5. พัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. ประชาชนผู้ด้อย พลาด และขาด โอกาสทางการศึกษา รวมทั้งประชาชนทั่วไปได้รับ โอกาสทางการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เป็นไปตามสภาพปัญหาและความ ต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

2. ประชาชนได้รับการยกระดับการศึกษา สร้างเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และ ความเป็นพลเมือง อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน เพื่อพัฒนาไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และ สิ่งแวดล้อม

3. ประชาชนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ และมีเจตคติทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ เหมาะสม สามารถคิดวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งแก้ปัญหาและพัฒนา คุณภาพชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์

4. ประชาชนได้รับการสร้างและส่งเสริมให้มินิสัยรักการอ่าน เพื่อการแสวงหาความรู้ด้วย ตนเอง

5. ชุมชนและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนร่วมจัดส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชน

6. หน่วยงานและสถานศึกษาพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ยกระดับคุณภาพในการจัดการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับประชาชน

7. หน่วยงานและสถานศึกษาพัฒนาสื่อและการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาและ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงบริบทด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งตามความต้องการของประชาชนและชุมชนใน รูปแบบที่หลากหลาย

8. หน่วยงานและสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

9. บุคลากรของหน่วยงานและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะใน การปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

1. จำนวนผู้เรียนการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการสนับสนุน ค่าใช้จ่ายตามสิทธิที่กำหนดไว้

2. จำนวนของคนไทยกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้/ได้รับบริการกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัยที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการ
3. ร้อยละของกำลังแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป
4. จำนวนภาคีเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัด/พัฒนา/ส่งเสริมการศึกษา (ภาคีเครือข่าย : สถานประกอบการ องค์กร หน่วยงานที่มาร่วมจัด/พัฒนา/ส่งเสริมการศึกษา)
5. จำนวนประชาชน เด็ก และเยาวชนในพื้นที่สูง และชาวไทยมอแกน ในพื้นที่ 5 จังหวัด 11 อำเภอ ได้รับบริการการศึกษาตลอดชีวิตจาก ศสช. สังกัดสำนักงาน กศน.
6. จำนวนผู้รับบริการในพื้นที่เป้าหมายได้รับการส่งเสริมด้านการรู้หนังสือและการพัฒนาทักษะชีวิต
7. จำนวนนักเรียน/นักศึกษาที่ได้รับบริการเติมเต็มความรู้
8. จำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอาชีพ เห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ
9. จำนวนครูสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดันแบบการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สามารถเป็นวิทยากร แคนนำได้
10. จำนวนประชาชนที่ได้รับการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารด้านอาชีพ
11. จำนวนผู้สูงอายุภาวะพึ่งพิงในระบบ Long Term Care มีผู้ดูแลที่มีคุณภาพและมาตรฐาน
12. จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นวิทยากรแกนนำ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเรื่องเศรษฐกิจดิจิทัล และสามารถขยายผลเชิงพื้นที่ “ศูนย์ดิจิทัลชุมชน” ได้จนเกิดเป็นรูปธรรม
13. จำนวนประชาชนในพื้นที่ที่สามารถนำความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจและการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
14. จำนวนเกษตรกรที่ผ่านการอบรมเป็น Master Trainer
ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ
1. ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ การศึกษานอกระบบ (N-NET) ทุกราชวิชาทุกระดับ
2. ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทียบกับค่าเป้าหมาย

3. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ลงทะเบียนเรียนในทุกหลักสูตร/กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องเทียบกับเป้าหมาย

4. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนาทักษะอาชีพพระยะสั้นสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหรือพัฒนางานได้

5. ร้อยละของผู้เรียนในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ หรือทักษะด้านอาชีพ สามารถมีงานทำหรือนำไปประกอบอาชีพได้

6. ร้อยละของผู้จบหลักสูตร/กิจกรรมที่สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร/กิจกรรม การศึกษาต่อเนื่อง

7. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริการ/เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษาตามอัธยาศัย

8. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับบริการ/เข้าร่วมกิจกรรมที่มีความรู้ความเข้าใจ/เจตคติ/ทักษะ ตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรมที่กำหนดของการศึกษาตามอัธยาศัย

9. ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่สามารถอ่านออกเขียนได้และคิดเลขเป็นตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรม

10. ร้อยละของนักเรียน/นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาที่ได้รับบริการดีเพิ่มขึ้น

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2560 : 4) ไว้ดังนี้

1. การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของประชาชน ชุมชนและสังคม ในรูปแบบที่หลากหลายให้ประชาชนคิดเป็น วิเคราะห์ได้ ตัดสินใจภายใต้ฐานข้อมูลที่ต้องการ เช่น ความรู้เรื่องการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข/การเลือกตั้ง แนวทางและทิศทางการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ ของรัฐบาล โดยประสานความร่วมมือกับกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร่วมจัดทำเนื้อหาและสื่อประกอบการจัดกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งให้มีการจัดทำแผนการเรียนรู้รายชุมชน เพื่อพัฒนาผู้ชุมชน/เมืองแห่งการเรียนรู้

2. ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบ “สะเต็มศึกษา” (STEM education) โดยการบูรณาการความรู้ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตสู่การประกอบอาชีพ ประยุกต์ใช้ในการทำงาน และเป็นแนวทางของการสร้างแรงงานที่มีศักยภาพได้ในอนาคต

3. จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มอัตราการรู้หนังสือให้คนไทยให้สามารถอ่านออก เขียนได้โดยใช้หลักสูตรการรู้หนังสือของคนไทยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และสื่อที่เหมาะสมกับสภาพและพื้นที่ของกลุ่มเป้าหมาย

สรุปได้ว่า สำนักงานการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีนโยบายเพื่อส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน

มาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต ประกอบด้วยมาตรฐาน

หลัก 3 มาตรฐาน 20 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน/ผู้รับบริการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณธรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้พื้นฐาน ทักษะกระบวนการคิด

ทักษะการแสวงหาความรู้ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต

การศึกษาต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 ผู้เรียนมีทักษะชีวิตที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต

ตัวบ่งชี้ที่ 1.6 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 1.7 ผู้เรียนใช้ความรู้จากภูมิปัญญาและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

การศึกษาตามอัธยาศัย

ตัวบ่งชี้ที่ 1.8 ผู้รับบริการได้รับความรู้และ/หรือประสบการณ์จากการเข้าร่วมกิจกรรม/

โครงการ

มาตรฐานที่ 2 คุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 คุณภาพครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 คุณภาพวิทยากรการศึกษาต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 คุณภาพผู้จัดกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 คุณภาพของหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 คุณภาพสื่อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 คุณภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษารดับพื้นฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.7 คุณภาพการจัดการศึกษาต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2.8 คุณภาพการจัดกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย

มาตรฐานที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของภาคีเครือข่าย

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา

มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.1 อาคาร สภาพเหมาะสม มั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

1.2 สื่อ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

1.3 การบริหารงบประมาณ

1.4 บุคลากร ปฏิบัติงานครอบคลุมตามภารกิจที่กำหนด

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.1 เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารของชุมชน (Information Center)

2.2 เป็นศูนย์สร้างโอกาสการเรียนรู้ (Opportunity Center)

2.3 เป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (Learning Center)

2.4 เป็นศูนย์ชุมชน (Community Center)

3. ด้านการมีส่วนร่วม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

3.1 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

3.2 มีการเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ในตำบล และต่างตำบล

3.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการดำเนินงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

4. ด้านการติดตาม ประเมินผลและรายงานผล มี 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

4.1 การติดตามและประเมินผล

4.2 การสรุปผลและการรายงานผล

มาตรฐานและตัวบ่งชี้ มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

ตำบล

มาตรฐานที่ 1 ด้านบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 อาคาร สภาพเหมาะสม มั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณา

1. สภาพอาคารอยู่ในสภาพเหมาะสม มั่นคง แข็งแรง และปลอดภัย
2. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น สวยงามทั้งภายในและภายนอก
3. มีพื้นที่การใช้สอยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เพียงพอ
4. สถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วน หรือมีความเป็นเอกเทศ
5. มีการเปิดบริการอย่างน้อย 5 วัน/สัปดาห์ (กิจกรรม/การบริการ)
6. สถานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ประชาชนสามารถมาใช้บริการได้สะดวก
7. มีระบบสาธารณูปโภคเช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต

ตัวบ่งชี้ที่ 2 สื่อ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีสื่อการสอนและอุปกรณ์การเรียน เช่น แบบเรียน คู่มือ ชุดการเรียนรู้ อุปกรณ์กีฬา

ครอบคลุมทุกหลักสูตร

2. มีโต๊ะ เก้าอี้ หรือที่นั่งสำหรับอ่านหนังสืออย่างเพียงพอทั้งภายใน ภายนอก สำหรับผู้ให้บริการ

3. มีหนังสือพิมพ์ วารสาร สื่อเอกสาร สิ่งพิมพ์

4. มีที่วางหนังสือพิมพ์ มีตู้ ชั้นใส่เอกสาร อย่างเพียงพอ

5. มีสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น CD VCD DVD

6. มีโทรทัศน์ เครื่องเล่น CD VCD DVD

7. มีชุดรับสัญญาณดาวเทียม (ETV)

8. มีอุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร โทรศัพท์ โพรเจกเตอร์

เป็นต้น

9. มีเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับให้บริการ อย่างน้อย 6 เครื่อง พร้อมสัญญาณอินเทอร์เน็ต

10. มีเครื่องขยายเสียง เช่น Megaphone Boxphone ฯลฯ

11. อื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การบริหารงบประมาณ

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จัดของงบประมาณจากต้นสังกัด
2. มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากภาคีเครือข่าย
3. มีแผนการใช้งบประมาณ
4. มีการควบคุมการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีการรายงานผลการใช้งบประมาณ

6. อื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 บุคลากร ปฏิบัติงานครอบคลุมตามภารกิจที่กำหนด

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีหัวหน้า การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบล อยู่ปฏิบัติงานประจำตามสัญญาจ้าง

2. มีความรับผิดชอบ รับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง
3. มีคณะกรรมการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ที่เป็นปัจจุบัน
4. มีอาสาสมัคร การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
5. มีอาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน
6. มี ครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประเภทอื่น เช่น ครู สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ครูประจำกลุ่ม วิทยากรวิชาชีพ ครูสอนเสริมครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ภูมิปัญญา เป็นต้น

7. มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

8. มีภาคีเครือข่ายร่วมจัดกิจกรรม

9. มีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร

มาตรฐานที่ 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารของชุมชน (Information Center)

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีการสำรวจ รวบรวม จัดเก็บข้อมูลชุมชนครอบคลุม ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
2. มีการประมวลผลและจัดทำระบบฐานข้อมูลระดับตำบล

3. มีการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ ข่าวสาร ทั้งภายในและภายนอกชุมชน ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ในรูปแบบต่างๆ เช่น แผนภูมิ เอกสาร นิทรรศการ ป้ายประกาศ เป็นต้น

4. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น เว็บไซต์ เคเบิล วิทยุชุมชน วีซีดี เป็นต้น

5. มีแผนและทิศทางการพัฒนา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

6. มีแผนปฏิบัติการประจำปี ของ กศน.ตำบล

ตัวบ่งชี้ที่ 2 เป็นศูนย์สร้างโอกาสการเรียนรู้ (Opportunity Center)

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีการประสานงานตามแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายในพื้นที่ และหน่วยงานตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เช่น สคบ. สอศ. สสวท. กระทรวง ICT เป็นต้น

2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย

3. มีการจัดมุมร่วมกับหน่วยงานตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เช่น สคบ. สอศ. กระทรวง ICT สสวท. เป็นต้น

4. ร่วมกับภาคีเครือข่ายในชุมชนเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้สู่ชุมชน

5. มีการจัดทำ Website สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ของชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 เป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (Learning Center)

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการรู้หนังสือ

2. มีการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. มีการจัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ

4. มีการจัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต

5. มีการจัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน

6. มีการจัดกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การส่งเสริมการอ่าน จัดบริการสื่อ (สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ วิทยุชุมชน หอกระจายข่าว Student Channel ETV) เป็นต้น

7. มีการบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

8. มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เช่น ผู้สูงอายุ เด็กเร่ร่อน เด็กออกกลางคัน ทหารกองประจำการ กลุ่มผู้ต้องขังกลุ่มคนพิการ กลุ่ม อสม. เป็นต้น

ตัวบ่งชี้ที่ 4 เป็นศูนย์ชุมชน (Community Center)

เกณฑ์การพิจารณา

มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมของชุมชน อย่างต่อเนื่อง เช่น เวทีชาวบ้าน เวทีประชาธิปไตย ตลาดนัดอาชีพ กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาหรือวันสำคัญอื่น ๆ เป็นต้น

มาตรฐานที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

เกณฑ์การพิจารณา

1. ชุมชนมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน และทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรม สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

2. ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรม สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดกิจกรรม สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

4. ชุมชนมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินการจัดกิจกรรม สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

5. ชุมชนมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลตำบล

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ในตำบลและต่างตำบล

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีการสำรวจและรวบรวมแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาไว้เป็นปัจจุบัน

2. มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาอย่างต่อเนื่อง

3. มีการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือหรือเอกสารความร่วมมือกับเครือข่ายและผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชน

4. มีการใช้ประโยชน์ จากแหล่งเรียนรู้ หรือภูมิปัญญาอย่างต่อเนื่อง

5. มีการเชื่อมโยงเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ หรือภูมิปัญญา

6. มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ภาคีเครือข่าย เช่น ใบประกาศเกียรติคุณ โล่ รางวัล เป็นต้น

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการดำเนินงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

เกณฑ์การพิจารณา

1. ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

2. ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาคาร สถานที่

3. ชุมชนมีส่วนร่วมในสนับสนุนงบประมาณ การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์

4. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหาบุคลากรช่วยปฏิบัติงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

5. มีส่วนร่วมในการดูแลรักษา

มาตรฐานที่ 4 ด้านการติดตาม ประเมินผลและรายงานผล

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การติดตามและประเมินผล

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีแผนการติดตามผล

2. มีเครื่องมือในการติดตามผล

3. มีการดำเนินการ ติดตามผล และรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบ

4. มีเครือข่ายร่วมในการติดตามผล

5. มีการสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ ทุกกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

6. มีกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย

7. มีการนำผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลมาปรับปรุงพัฒนากิจกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสรุปผลและการรายงานผล

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด

2. มีการจัดทำสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี

3. รายงานผลต่อคณะกรรมการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

4. รายงานผลต่อหน่วยงานต้นสังกัด

5. รายงานผลต่อชุมชนและภาคีเครือข่าย

โครงสร้างสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด

กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนขึ้นในทุกจังหวัด โดยรับผิดชอบในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนที่ครอบคลุมงานส่งเสริมการรู้หนังสือ สำหรับผู้ไม่รู้หนังสือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สำหรับกลุ่มผู้พลาดโอกาสและด้อยโอกาส ในปี พ.ศ. 2551 ได้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พุทธศักราช 2551 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2551 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2551 มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารและได้ปรับชื่อหน่วยงานสถานศึกษา จากเดิมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด /อำเภอ มีสภาพเป็นหน่วยงานการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือมีชื่อย่อว่า สำนักงาน กศน.จังหวัด ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด และมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด มีการแบ่งกลุ่มงานเพื่อการบริหารงาน 7 กลุ่มแต่ละกลุ่มมีหน้าที่และความรับผิดชอบ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560 : 65-66) ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการงานสารบรรณงานการเงินบัญชีและพัสดุงานอาคารสถานที่และยานพาหนะงานเกี่ยวกับสวัสดิการงานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้บริการข่าวสารข้อมูลงานควบคุมภายในงานบุคลากรงานนิติการและงานศูนย์ราชการใสสะอาด
2. กลุ่มยุทธศาสตร์และการพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำข้อเสนอนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำแผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการประจำปีวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายแผนงาน/โครงการจัดทำและเสนอขอจัดตั้งจัดสรรงบประมาณประจำปีจัดทำระบบและฐานข้อมูลสารสนเทศและรายงานสนับสนุนการตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/กรุงเทพมหานคร
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษานอกระบบ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้การเทียบโอนการศึกษางานเทียบระดับการศึกษาเป็นศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำ (Advice Center) การส่งเสริมงานกิจการ

นักศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาการจัดทำข้อมูลรายบุคคลเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณและการจัดทำ GPA/PR

4. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาการพัฒนาห้องสมุดประชาชนการศึกษาทางสื่อสารมวลชนศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการจัดนิทรรศการและเผยแพร่

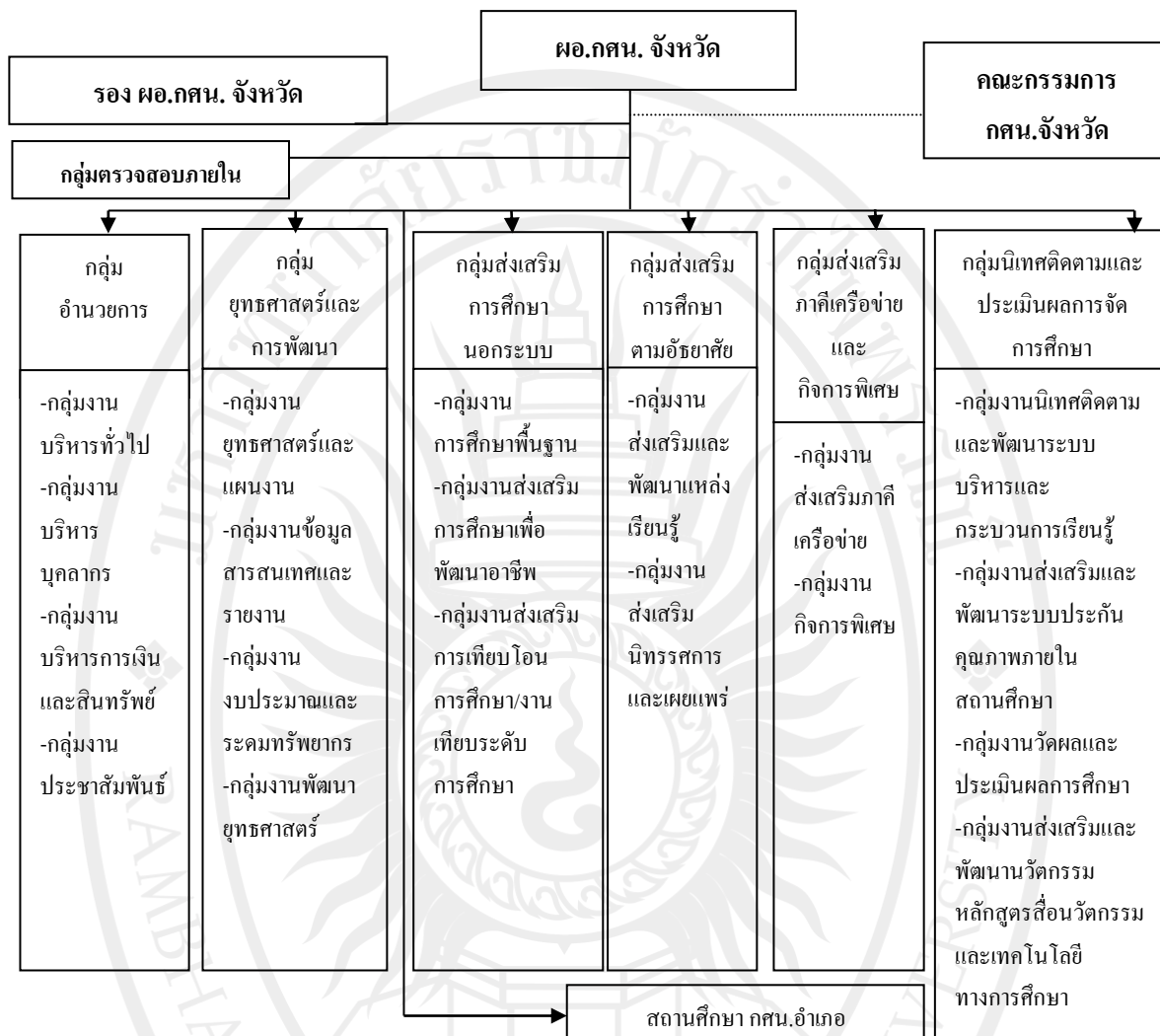
5. กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่ายและกิจการพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนภาคีเครือข่ายโดยระดมสรรพกำลังจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชนให้ทุกภาคส่วนของสังคมเป็นเครือข่ายร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสนับสนุนโครงการพิเศษต่างๆ เช่น โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดโรคเอดส์กิจกรรมประชาธิปไตยงานลูกเสือและยุวกาชาดงานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษางานการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติและส่งเสริมสนับสนุนนโยบายของจังหวัด/กระทรวง

6. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษานานาชาติพัฒนาศูนย์บริการบุคคลและเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การปฏิบัติงานงานส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการวัดผลและประเมินผลการศึกษาและการจัดการความรู้ (KM)

7. กลุ่มตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการบริหารงบประมาณการเงินการบัญชีการพัสดุการตรวจทานการควบคุมภายในและตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัด

8. ปฏิบัติอื่นใดตามพระราชบัญญัติ หรือกฎหมายที่บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

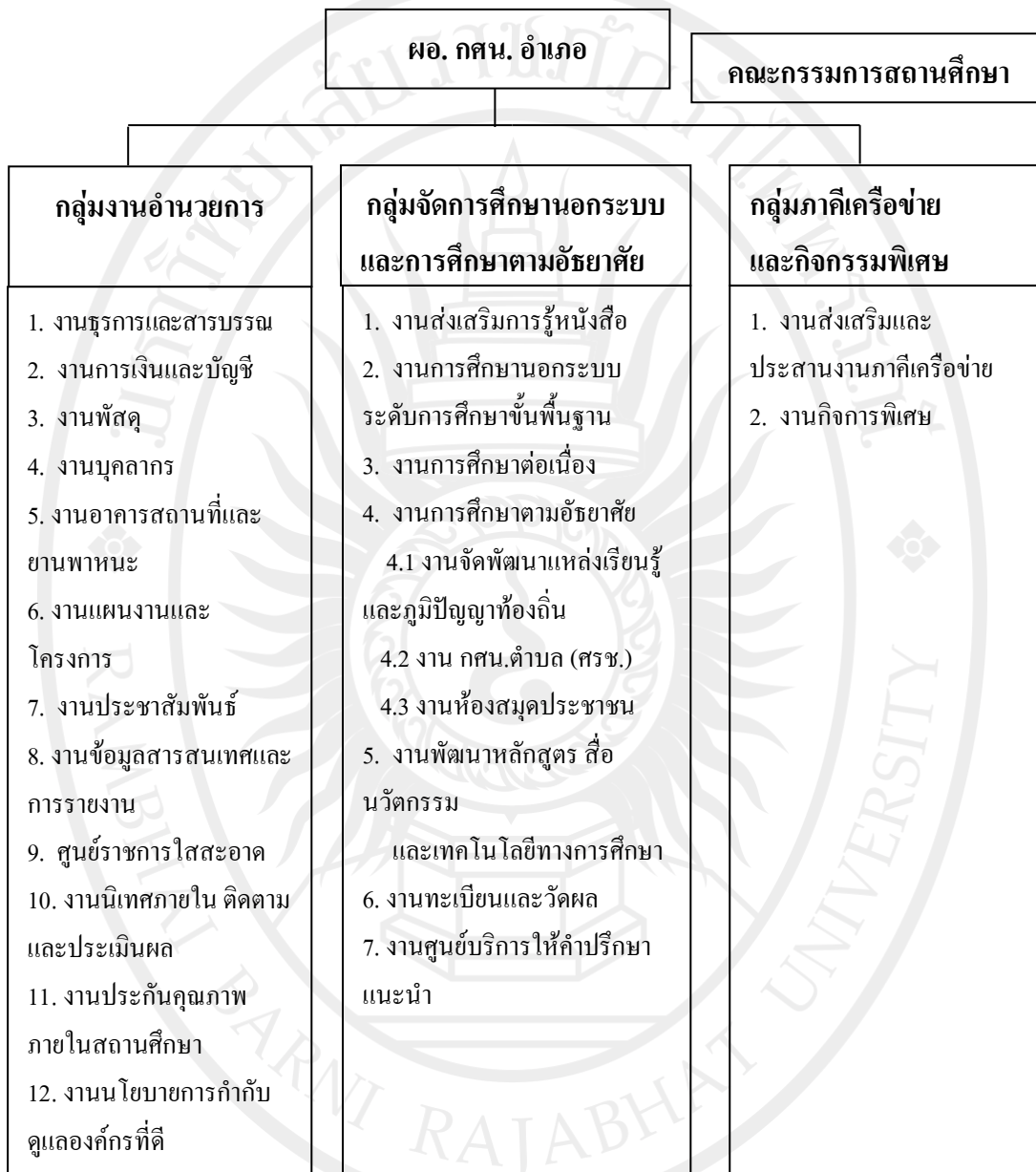
การบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในระดับภูมิภาคจะประกอบด้วย การบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด และการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด

จากภาพประกอบ 2 การบริหารงานของ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในระดับจังหวัด แบ่งออกเป็น กลุ่มงานต่างๆ ได้แก่ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มยุทธศาสตร์และการพัฒนา กลุ่มส่งเสริมการศึกษานอกระบบ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มส่งเสริมภาติเครือข่ายและกิจการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (สถานศึกษา กศน. อำเภอ)

โครงสร้างสำนักงานส่งเสริมนอกระบบและการส่งเสริมตามอัธยาศัยอำเภอ



ภาพประกอบ 3 การบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

จากภาพประกอบ 3 การบริหารงานภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ประกอบด้วย 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และกลุ่มภาคีเครือข่ายและกิจกรรมพิเศษ ตามนโยบายและภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด

โครงสร้างสำนักงานส่งเสริมนอกระบบและการส่งเสริมตามอัธยาศัยตำบล

ความเป็นมา

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ. 2552-2561) ได้ให้ความสำคัญเรื่องการศึกษาและการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการเพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ”

กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีนโยบายให้มีการจัดตั้ง กศน.ตำบลขึ้นเพื่อให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล เป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับประชาชนเพื่อประชาชน ได้ใช้ในการแสวงหาความรู้ เพื่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้

ความหมาย

กศน.ตำบล หมายถึง หน่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ตั้งอยู่ในระดับตำบล/แขวง

หลักการ

หลักการทำงาน กศน. ตำบล ยึดชุมชนเป็นฐานในการทำงานและการเรียนรู้ โดยใช้ต้นทุนของชุมชน เช่น อาคาร สถานที่ แหล่งวิทยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมประเพณี มีการประสานเครือข่ายในชุมชนร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในชุมชน/สังคม เข้ามามีส่วนร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการดำเนินการจัดกิจกรรม กศน. ตำบล ทั้งในฐานะผู้ให้บริการ ผู้รับบริการ มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา บูรณาการกระบวนการเรียนรู้ และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนและชุมชน มีคณะกรรมการ กศน. ตำบล ที่เป็นคนในชุมชนให้การส่งเสริมสนับสนุน ติดตามดูแลและร่วมประเมินผลการดำเนินงาน กศน. ตำบล

วัตถุประสงค์

กศน. ตำบล จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. เพื่อสร้างและขยายภาคีเครือข่ายในการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในชุมชน

3. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของภาคีเครือข่าย

4. เพื่อประสานและเชื่อมโยงการดำเนินงานจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชนและภาคประชาชน

ตอนที่ 1 การดำเนินงาน กศน.ตำบล

1. การบริหารจัดการ

มีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 ด้านอาคารสถานที่ ปรับปรุงอาคารสถานที่ทั้งภายในและภายนอกให้มีความพร้อมในการให้บริการให้มีความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัย เหมาะสมและมีบรรยากาศเอื้อต่อการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.2 ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ จัดหา วัสดุ และครุภัณฑ์ พื้นฐานเพื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพียงพอกับความต้องการ เช่น คอมพิวเตอร์สำหรับบริการสืบค้นข้อมูล โปรเจกเตอร์ เครื่องเล่นดีวีดี อุปกรณ์รับสัญญาณดาวเทียม วิทยุ ฯลฯ และดูแล บำรุงรักษาวัสดุ และครุภัณฑ์ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน

1.3 จัดหาสื่อการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ ทั้งสื่อเอกสารสิ่งพิมพ์ และ สื่ออิเล็กทรอนิกส์

1.4 ด้านบุคลากร

หัวหน้า กศน. ตำบล ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน และประสานการทำงานกับครู ศรช. ชุมชนและภาคีเครือข่าย ปฏิบัติหน้าที่ประจำ ในพื้นที่ กศน. ตำบล ที่รับผิดชอบได้รับการอบรมพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามแผนที่ อำเภอหรือจังหวัด กำหนด

ครู กศน. จัดกิจกรรม กศน. ในหมู่บ้าน/ชุมชน ที่รับผิดชอบ ประสานการทำงานร่วมกับหัวหน้า กศน.ตำบล ชุมชนและภาคีเครือข่าย

คณะกรรมการ กศน. ตำบล ดำเนินการสรรหา คณะกรรมการ กศน.ตำบล ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน กศน. กำหนด สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่คณะกรรมการ กศน. ตำบล เกี่ยวกับการดำเนินงาน กศน. ตำบล เสริมสร้างแรงจูงใจและความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม กศน. ตำบล.ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ ในการจัดประชุมคณะกรรมการ กศน. ตำบล

อาสาสมัคร กศน. ตำบล ดำเนินการสรรหาและ เสริมสร้างแรงจูงใจ ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม กศน. ตำบล

ภาคีเครือข่าย แสวงหา รวบรวมและจัดทำทำเนียบภาคีเครือข่ายในระดับตำบล สร้างความเข้าใจให้แก่ภาคีเครือข่ายเกี่ยวกับการดำเนินงาน กศน.ตำบล เสริมสร้างแรงจูงใจและความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม กศน.ตำบล

2. กิจกรรมหลักของ กศน. ตำบล

2.1 ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของชุมชน (Information center)

2.1.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศระดับชุมชน ให้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัยโดยใช้แบบเก็บข้อมูลของสำนักงาน กศน. จัดเก็บข้อมูลให้ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ประมวลผลเป็นรายตำบล จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และนำมาใช้ในการบริหารจัดการกิจกรรม

2.1.2 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ กศน. ตำบล และแผนปฏิบัติการประจำปี นำเสนอแผน ต่อคณะกรรมการ กศน. ตำบล และภาคีเครือข่าย และเสนอแผนให้ กศน. อำเภอ /เขตพิจารณา อนุมัติ

2.1.3 เสนอความรู้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศของชุมชนให้ถูกต้องและทันสมัยโดยเสนอข้อมูลสารสนเทศที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน เช่นข้อมูลเกี่ยวกับ แหล่งเรียนรู้ ในชุมชนการตลาดชุมชน สินค้าชุมชน ฯลฯ จัดทำข้อมูลสารสนเทศเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสาร แผนภูมิ แผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ เป็นต้น

2.2 ศูนย์สร้างโอกาสการเรียนรู้ (Opportunity Center)

2.2.1 ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย โดยประสานงาน/วางแผนร่วมกับ ภาคีเครือข่าย ในชุมชน เช่นคณะกรรมการชุมชน อบต. พัฒนาที่ดิน สถานีอนามัย พัฒนาการตำบล สหกรณ์ ปลูกสัตว์ประมง ตำรวจกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อสม. อาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน วัด มัสยิด โรงเรียน ฯลฯ เพื่อจัดกิจกรรมบริการชุมชน รวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้ของภาคีเครือข่าย ในการจัดการเรียนรู้

2.2.2 เชื่อมโยงรูปแบบการให้บริการของหน่วยงานภาคีเครือข่าย กับ กศน. ตำบล โดย ส่งเสริมและหรือจัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่าย เช่น ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it center) (สอศ.) ชมรมคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) ศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชน (กระทรวงไอซีที) มุมวิทยาศาสตร์เพื่อชีวิต (สสวท.) บริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ธนาคารเคลื่อนที่ การป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย อำเภอเคลื่อนที่ ฯลฯ พัฒนารูปแบบกิจกรรมให้หลากหลายและสอดคล้องกับ ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในชุมชนเพื่อสร้างโอกาส การเรียนรู้ให้กับประชาชน

2.2.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารโดยจัดทำเว็บไซต์ กศน. ตำบลใช้ประโยชน์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการติดต่อกับผู้เรียน/ผู้รับบริการ สืบค้น รวบรวมและการ เผยแพร่ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และแหล่งข้อมูลอื่นๆ

2.3 ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (Learning Center)

2.3.1 ออกแบบกิจกรรม/โปรแกรมการศึกษา ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายโดย กศน. ตำบล และกศน. อำเภอ ร่วมกับกลุ่มเป้าหมายในการออกแบบกิจกรรม/โปรแกรมหรือโครงการ ให้

สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมายและชุมชน. กิจกรรม/โปรแกรม หรือ โครงการควรมีลักษณะที่บูรณาการระหว่างวิถีชีวิต การทำงานและการเรียนรู้

2.3.2 จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้แก่ประชาชน กลุ่มเป้าหมายในชุมชน

2.3.3 ส่งเสริมการรู้หนังสือ โดยจัดทำแผนการแก้ปัญหาผู้ไม่รู้หนังสือสำหรับ กลุ่มเป้าหมาย ในตำบลอย่างชัดเจน จัดกิจกรรมส่งเสริมการรู้หนังสือ ในกลุ่มเป้าหมายอายุ 15 – 59 ปี เป็นลำดับแรก

2.3.4 การศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำแผนยกระดับการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น ผู้เรียนที่ ออกกลางคัน เด็กเร่ร่อนผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ กลุ่มผู้ย้ายถิ่น ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มอาชีพ ประชากรวัยแรงงาน เป็นต้น วางแผนการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับภาคีเครือข่าย จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายงานผลการดำเนินงาน

2.3.5 การศึกษาต่อเนื่อง

การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ จะต้องให้ความสำคัญและดำเนินการ จัดการศึกษาต่อเนื่อง ประเภทการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพเป็นลำดับแรก โดย จัดทำแผนจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ/ หลักสูตรอาชีพระยะสั้น ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยเน้นการเพิ่มทักษะ ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และอาชีพใหม่ที่สอดคล้องกับสภาวะการณปัจจุบัน

การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต จัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับปัญหา ความ ต้องการ ความจำเป็นของผู้เรียนและชุมชน เช่น การป้องกันสาธารณสุข สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน คุณธรรมจริยธรรม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน จัดทำแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน ใช้รูปแบบ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรูปแบบอื่นๆที่เหมาะสม เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย จัดกระบวนการเรียนรู้ในการเป็นพลเมืองดีของชุมชน สังคม ของประเทศ เพื่อนำไปสู่ความปรองดอง สมานฉันท์ เศรษฐกิจชุมชน และการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ จัดการศึกษาต่อเนื่อง โดยใช้หลักสูตรบูรณาการ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3.6 การศึกษาตามอัธยาศัย

การส่งเสริมการอ่าน โดย จัดทำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน ในรูปแบบต่างๆ เช่น ครอบครัวยุคใหม่ การอ่าน มุมส่งเสริมการอ่านในชุมชน กศน.ตำบลเคลื่อนที่ อาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน ระเบียบความรู้สู่ชุมชน หีบหนังสือสู่หมู่บ้าน จุดบริการการอ่านชุมชน มุมอ่านหนังสือที่ท่ารถ ร้านเสริมสวย ร้านตัดผม สถานีอนามัย เป็นต้น

จัดบริการสื่อ โดยจัดบริการสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เหมาะสมและหลากหลาย เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ (นสพ.) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อสาริต สื่อทดลอง วิทยุชุมชน หอกระจายข่าว เป็นต้น บริการ Student Channel เพื่อเสริมศักยภาพให้กับโรงเรียนดีประจำตำบล บริการการศึกษาทางไกล (ETV) ให้กับนักศึกษา กศน. และประชาชนทั่วไป

2.4 ศูนย์ชุมชน (Community Center)

จัดและส่งเสริมให้ กศน. ตำบล เป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของชุมชนเช่น เวทีชาวบ้าน สภากาแฟ สถานที่พบปะเสวนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลาดนัดอาชีพ กิจกรรมศาสนา วัฒนธรรม เวทีประชาธิปไตย กีฬา ฯลฯ โดยครู กศน.ตำบลเป็นผู้ดำเนินการร่วมกับภาคีเครือข่ายต่างๆ ทั้ง อบต. อบจ. เทศบาล ตลอดจนภาครัฐ ภาคเอกชน รวมทั้งอาสาสมัคร ในชุมชน เช่น อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) อาสาสมัคร กศน. อาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ข้าราชการบำนาญ เยาวชน ผู้นำท้องถิ่น ในการจัดกิจกรรม เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

3. การมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมของชุมชน มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างกระแสให้ประชาชนและทุกภาคส่วนของชุมชนเห็นความสำคัญและเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรม กศน. ตำบล และจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น

3.2 ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนา งาน กศน.ตำบล อย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน กศน. ตำบล

3.3 เสริมสร้างและพัฒนาระบบเครือข่ายการเรียนรู้ ภายในตำบล และระหว่างตำบล เช่น แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงเรียนดีประจำตำบลศูนย์ ICT ตำบล เป็นต้น

4. การนิเทศ ติดตามและรายงานผล

4.1 การนิเทศ ติดตามผลการจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยจัดทำแผนการนิเทศ ติดตามผลการจัดกิจกรรมในพื้นที่ ประสานภาคีเครือข่ายร่วมนิเทศ ติดตามผล จัดให้มีประธานนิเทศกิจกรรมในพื้นที่

4.2 การรายงานผลการจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยจัดทำปฏิทินการรายงานผลการจัดกิจกรรมจัดเก็บข้อมูลและรวบรวมผลการจัดกิจกรรม จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามแบบและระยะเวลาที่กำหนด และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของ กศน. ตำบล

ตอนที่ 2 บทบาทหน้าที่

กศน.ตำบล มีบทบาทสำคัญในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในชุมชน โดยมีหัวหน้า กศน.ตำบล เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน กศน.ตำบล ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของหัวหน้า กศน. ตำบล

1.1 การวางแผนจัดทำฐานข้อมูลชุมชน จัดทำแผนพัฒนา กศน. ตำบล และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

1.2 การจัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบ ได้แก่ การส่งเสริมการรู้หนังสือการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ การศึกษาต่อเนื่อง

จัดและส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ ส่งเสริมการอ่าน จัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ บริการข่าวสารข้อมูล และสื่อที่หลากหลาย จัดและส่งเสริมกิจกรรมห้องสมุดประชาชน ตำบล ห้องสมุดชุมชน มุมหนังสือบ้าน

1.3 บริการการเรียนรู้ในชุมชนร่วมกับภาคีเครือข่าย

- ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it Center) ร่วมกับ (สอศ.)
- ชมรมคุ้มครองผู้บริโภค ร่วมกับ (สคบ.)
- ศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชน ร่วมกับ (กระทรวงไอซีที)
- มุมวิทยาศาสตร์เพื่อชีวิตร่วมกับ (สสวท.)
- หน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ร่วมกับ โรงพยาบาล สถานีอนามัย
- ธนาคารเคลื่อนที่
- การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ร่วมกับกรมป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- อำเภอเคลื่อนที่ ร่วมกับอำเภอ

1.4 สร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน โดยการประสานขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย องค์กรชุมชนผู้รู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อร่วมเป็นอาสาสมัคร กศน. อาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน เป็นต้น

1.5 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แผนงาน โครงการ กิจกรรมและผลการดำเนินงานของ กศน. ตำบล ในรูปแบบต่างๆ

1.6 รายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามแบบรายงานและระยะเวลาที่กำหนด และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของ กศน. ตำบล

2. บทบาทหน้าที่ของ กศน. อำเภอ / เขต ที่มีต่อ กศน. ตำบล

- 2.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายจุดเน้นของ สำนักงาน กศน.
- 2.2 สนับสนุนงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ของ กศน. ตำบล
- 2.3 จัดซื้อ จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการให้บริการ
- 2.4 พัฒนาหัวหน้า กศน. ตำบล อาสาสมัคร กศน. ตำบล และคณะกรรมการ กศน. ตำบล
- 2.5 ประสานภาคีเครือข่ายเข้าร่วมจัดกิจกรรมระดับตำบล
- 2.6 ร่วมกับ กศน. ตำบล จัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 2.7 จัดและพัฒนาระบบงานธุรการของ กศน. ตำบล
- 2.8 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน กศน. ตำบล
- 2.9 สรุป วิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน กศน. ตำบล ในระดับอำเภอ รายงานสำนักงาน กศน.

2.10 เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบต่างๆ

3. บทบาทหน้าที่ของ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม. ที่มีต่อ กศน. ตำบล

- 3.1 ชี้แจงนโยบายจุดเน้นการดำเนินงาน
- 3.2 สนับสนุนงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ของ กศน. ตำบล
- 3.3 พัฒนาหัวหน้า กศน. ตำบล อาสาสมัคร กศน. ตำบล และคณะกรรมการ กศน. ตำบล
- 3.4 ประสานภาคีเครือข่ายระดับจังหวัดเข้าร่วมจัดกิจกรรมระดับตำบล
- 3.5 จัดและพัฒนาระบบงานธุรการของ กศน. ตำบล
- 3.6 กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน กศน. ตำบล
- 3.7 เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบต่างๆ

4. บทบาทหน้าที่ของ สถาบัน กศน. ภาค ที่มีต่อ กศน. ตำบล

- 4.1 สนับสนุนสื่อการเรียนรู้
- 4.2 ร่วมพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษานอกระบบ
- 4.3 จัดเวทีแสดงผลงานทางวิชาการระดับภาค
- 4.4 ร่วมพัฒนาครู กศน. ตำบล
- 4.5 วิจัยเพื่อการพัฒนาการดำเนินงาน กศน. ตำบล

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 58)

“การศึกษานอกระบบ” หมายความว่า กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ และวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

“สถานศึกษา” หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

“ภาคีเครือข่าย” หมายความว่า บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และองค์กรอื่น รวมทั้งสถานศึกษาอื่นที่มีได้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีส่วนร่วมหรือมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

มาตรา 5 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ให้บุคคลได้รับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยให้บุคคลซึ่งได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไปแล้วหรือไม่ก็ตามมีสิทธิได้รับการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัยได้ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามกระบวนการและการดำเนินการที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ยึดหลักดังต่อไปนี้

1. การศึกษานอกระบบ

1.1 ความเสมอภาคในการเข้าถึงและได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั้งถึง เป็นธรรม และมีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพชีวิตของประชาชน

1.2 การกระจายอำนาจแก่สถานศึกษาและการให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

2. การศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและวิถีของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย

2.2 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายทั้งส่วนที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่วนที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา

2.3 การจัดกรอบหรือแนวทางการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

มาตรา 7 การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบ ให้ดำเนินการเพื่อเป้าหมายในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนและสังคมที่ใช้ความรู้และภูมิปัญญาเป็นฐานในการพัฒนา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง และคุณภาพชีวิต ทั้งนี้ ตามแนวทางการพัฒนาประเทศ

2. ภาคีเครือข่ายเกิดแรงจูงใจและความพร้อมในการมีส่วนร่วมเพื่อจัดกิจกรรมการศึกษา

มาตรา 8 การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ดำเนินการเพื่อเป้าหมายในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะพื้นฐานในการแสวงหาความรู้ที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ผู้เรียนได้เรียนรู้สาระที่สอดคล้องกับความสนใจและความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพชีวิตทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

3. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์และเทียบโอนผลการเรียนกับการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ

มาตรา 9 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้ความสำคัญแก่ผู้เกี่ยวข้องตามบทบาทและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ผู้เรียน ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และสามารถเลือกรับบริการได้หลากหลายตามความต้องการของตนเอง

2. ผู้จัดการเรียนรู้สำหรับการศึกษานอกระบบ และผู้จัดแหล่งการเรียนรู้สำหรับการศึกษตามอัธยาศัย มีการดำเนินการที่หลากหลายตามศักยภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยบูรณาการความรู้ ปฏักฝังคุณธรรม และค่านิยมที่ดีงาม

3. ผู้ส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งเป็นผู้ที่เอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้เรียนและผู้จัดการเรียนรู้มีการดำเนินการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

มาตรา 10 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องและภาคีเครือข่าย อาจดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องดังต่อไปนี้

1. สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่จำเป็นสำหรับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการช่วยเหลือด้านการเงินเพื่อการจัดการศึกษานอกระบบ

2. การจัดการศึกษา การพัฒนาวิชาการและบุคลากร การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการยกย่องประกาศเกียรติคุณ สำหรับผู้จัดการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3. สิทธิประโยชน์ตามความเหมาะสมให้แก่ผู้ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบ

4. การสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนของการศึกษาตามอัธยาศัยสามารถเข้าถึงได้ตามความเหมาะสม

5. ทรัพยากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อให้บุคคลและชุมชน ได้เรียนรู้ตามความสนใจและความต้องการที่สอดคล้องกับความจำเป็นในสังคมของการศึกษาตามอัธยาศัย

หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการส่งเสริมและสนับสนุนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 11 เพื่อประโยชน์ในการจัดและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้ เช่น แหล่งการเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของภาคีเครือข่าย เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีเครือข่าย ได้รับโอกาสในการจัดสรรทรัพยากรและเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อการดำเนินงาน

มาตรา 12 เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2. กำหนดแนวทางการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการประสานงานระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4. เสนอแนะต่อรัฐมนตรีในการจัดทำและการพัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียนจากการเรียนรู้ในการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

5. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 13 ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะอนุกรรมการ ภาทึเครือข่ย” ที่ประกอบด้วยภคคส่วนต่ง ๆ ของสังคมที่เข้มามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จ่ยนวนอนุกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการ ได้มขของประธานและอนุกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการภาทึเครือข่ยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 14 ให้มีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน.” โดยมีเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เรียกโดยย่อว่า “เลขาธิการ กศน.” ซึ่งมีฐานะเป็นอธิบดีและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงาน

สำนักงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และรับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการ

2. จัดทำข้อเสนอแนะ นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน และมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต่อคณะกรรมการ

3. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ การวิจัย การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมการศึกษา บุคคล และระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา

5. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และองค์กรอื่นรวมตัวกันเป็นภาคีเครือข่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

6. จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถานีวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษา วิทยุชุมชน ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา หอสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และแหล่งการเรียนรู้อื่น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่องของประชาชน

7. ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

8. ปฏิบัติงานอื่นใดตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นที่บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 15 ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดทุกจังหวัด ดังต่อไปนี้

1. ในกรุงเทพมหานคร ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ ปลัดกรุงเทพมหานคร เลขาธิการ กศน. ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนแปดคนเป็นกรรมการ ซึ่งในจำนวนนี้จะต้องแต่งตั้งจากผู้ปฏิบัติงานในภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน และให้ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. กทม. เป็นกรรมการและเลขานุการ

2. ในจังหวัดอื่น ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานกรรมการ ปลัดจังหวัด เกษตรจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด แรงงานจังหวัด พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด นายกองกิจการบริหารส่วนจังหวัด และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนแปดคนเป็นกรรมการ ซึ่งในจำนวนนี้จะต้องแต่งตั้งจากผู้ปฏิบัติงานในภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในพื้นที่ของจังหวัดจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน และให้ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ คุณสมบัติ วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งของ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการประชุมของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนด
ในกฎกระทรวง

มาตรา 16 คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
กรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ให้คำปรึกษาและร่วมมือในการพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยกับภาคีเครือข่าย
2. ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีเครือข่าย เพื่อจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด
3. ติดตามการดำเนินการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ
สถานศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีคุณภาพและ
มาตรฐานตามที่กำหนด และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศรวมทั้งความต้องการเพื่อ
การพัฒนาของท้องถิ่น
4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา 17 ให้มีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
ทุกจังหวัด ดังต่อไปนี้

1. ในกรุงเทพมหานคร ให้มีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน. กทม.” เป็นหน่วยงานในสังกัดของ
สำนักงาน และเป็นหน่วยงานการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร และมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยภายในกรุงเทพมหานคร

2. ในจังหวัดอื่น ให้มีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัด เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน. จังหวัด” เป็นหน่วยงานในสังกัดของสำนักงาน และเป็น
หน่วยงานการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่
เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดและมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายใน
จังหวัดให้หน่วยงานการศึกษามรรคหนึ่ง มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงาน กศน. กทม. หรือสำนักงาน กศน. จังหวัด แล้วแต่กรณี
รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่

ที่รับผิดชอบและมีฐานะเป็นผู้บริหารการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานดังกล่าว

มาตรา 18 ให้สถานศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง อาจจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นหน่วยจัดกิจกรรมและสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนก็ได้ การจัดตั้ง ยุบ เลิก รวม การกำหนดบทบาท อำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษาตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา 19 ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการได้มาของประธานและกรรมการวาระการ ดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 20 ให้สำนักงานจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบซึ่งเป็นระบบการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

ให้สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในโดยได้รับความร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายและสำนักงาน ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 21 ให้สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ปรับเปลี่ยนภารกิจมาเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ปฏิบัติหน้าที่เลขาธิการ กศน. จนกว่าจะมีการแต่งตั้งเลขาธิการ กศน. ขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ให้คณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คงมีฐานะเป็นคณะกรรมการดังกล่าวต่อไปและปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวขึ้นใหม่เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 22 ให้เลขาธิการ กศน. แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครคนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. กทม. จนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. กทม. ขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้

ให้ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด จนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด ขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้

การดำเนินการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 23 ให้รัฐมนตรีจัดทำบัญชีรายชื่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ และประกาศรายชื่อสถานศึกษาดังกล่าวในราชกิจจานุเบกษาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ถือว่าสถานศึกษาตามบัญชีรายชื่อที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามวรรคหนึ่งเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 24 ให้นำกฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศและคำสั่งเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกโรงเรียนที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับโดยอนุโลมจนกว่าจะได้มีกฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 25 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และมีอำนาจออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

สรุปได้ว่า จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 อันประกอบด้วยมาตราทั้งสิ้น 25 มาตรา เป็นกฎหมายสำหรับให้สถานศึกษาและเครือข่ายดำเนินการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจให้กับสถานศึกษา บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและภาคีเครือข่าย ในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้สนองเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปได้มีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดกระบวนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่จะส่งผลให้เข้าถึงโอกาสทางการศึกษาได้ง่ายขึ้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเอกสาร สารหลักการและแนวคิดประกอบการดำเนินงานการจัดการศึกษานอกระบบ และ

การศึกษาตามอัธยาศัย โดยจัดทำคำอธิบายคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

สำนักงานการส่งเสริมนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข การจัดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานการส่งเสริมนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามสภาพที่แท้จริงของสถานศึกษาดังนั้น บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานการส่งเสริมนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ไบรด์เกส (Bridges. 1992 : 121) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และพบว่า วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้

เลนเออร์ (Lanier. 1993) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาจริยธรรมของนักเรียนชั้นที่ 11 และชั้นที่ 12 ในโรงเรียนชนบท โดยมีแนวคิดว่า เด็กในชนบทได้รับการอบรมให้คิดและปฏิบัติตามต่อ ๆ กันมา ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ การทดลองได้แบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มควบคุมให้ได้รับการฝึกให้คำแนะนำและจัดประสบการณ์ สำหรับอีกกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มนักเรียนที่ประกอบด้วยนักเรียนใน โรงเรียนระดับกลางจนถึงระดับสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนทั้งสองกลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

งานวิจัยในประเทศ

ศรีสวัสดิ์ เจริญเกียรติ (2552 : 79) ได้ศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรมด้านการครองตน ครองคน ครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการครองตน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการครองคนและการครองงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง การเปรียบเทียบระดับปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรม ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อการปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรมด้านการครองตน ครองคน ครองงาน

นพดล ละอองคา (2553 : 64) ได้ศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมและรายด้าน 2 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านการครองงาน และด้านการครองคน ส่วนด้านการครองตนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นว่าผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แยกตามอายุแตกต่างกันเห็นว่าคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่การครองตน และด้านการครองงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเห็นว่าคุณธรรม จริยธรรมโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุจิภาส คำแก้ว (2554 : 84) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาลำดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านสังคหพละ (มนุษยสัมพันธ์) ด้านวิริยพละ (ขยัน) ด้านอนวัชชพละ (สุจริต) และด้านปัญญาพละ (ปัญญา) 2) พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาลำดับต่ำสุด ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป และการบริหาร

วิชาการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) เปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

สลิลทิพย์ ชูชาติ (2556 : 116) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2

พระสัมฤทธิ์ เตชบุญ โย (จำเนียร) (2556 : 80) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูในโรงเรียนต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (กรุงเทพมหานคร) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามภาระงาน 5 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและทุกข้อ คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานธุรการและการเงิน และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพ ส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพศาล เต็มอรุณรุ่ง (2557 : 70) ได้ศึกษาการบริหาร โรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล เชียงใหม่ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การบริหาร โรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ ตามทัศนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านของภาระงาน 4 ด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการบริหาร งานงบประมาณและการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) การบริหาร โรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล ความคิดเห็นของผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

จรินทร์ ศรีวรสาร (2557 : 104) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับพฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการครองตน รองลงมาคือด้านการครองคน และด้านการครองงาน ตามลำดับ และเมื่อผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบ พฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ที่แตกต่าง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุและประสบการณ์ต่างกัน มีระดับพฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร พบว่า บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธีรพงษ์ จินพละ (2557 : 104) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยมีดังนี้ พบว่า พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการครองงาน รองลงมา คือด้านการครองตน และด้านการครองคนตามลำดับ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พฤติกรรมคุณธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ประกิจ เกษแก้ว (2560 : 62) ได้ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดรชด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป และการบริหารวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีบทบาทในการบริหารงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยเฉพาะการบริหารงบประมาณ และพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรรณประภา ใจดี และปริญญา มีสุข (2560 : 2568) ได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนวิถิพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนวิถิพุทธ โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนวิถิพุทธ เรียงตามลำดับได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการครองงาน พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการครองคน และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการครองตน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนวิถิพุทธ ได้ร้อยละ 42.10

สุลลันนท์ มีแสวง (2560 : 69) ได้ศึกษาพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการครองตน ด้านการครองงาน และด้านการครองคน 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมคิด โด่งพิมาย (2561 : 91) ได้ศึกษาพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูต่อการศึกษาพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการครองตน รองลงมาได้แก่ ด้านการครองคน และด้านการครองงาน ตามลำดับ 2) ครูโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ไม่แตกต่างกัน

สุชีรา เลิศมณีรัตน์ (2559 : 75) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สมการพยากรณ์ที่ได้คือ $Y_{tot} = 1.52 + 0.34(X3) + 0.26(X5) + 0.15(X4) + (-0.11)(X7)$

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารย่อมมีบทบาทตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร หรือหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องแสดงพฤติกรรมในการชักนำให้สมาชิกซึ่งเป็นผู้ตามกระทำในสิ่งที่ผู้บริหารและองค์กรต้องการ และผู้บริหารทุกคน ทุกระดับจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อช่วยให้การบริหารงานราบรื่น บรรลุจุดมุ่งหมาย ถ้าผู้บริหารขาดคุณธรรมจะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ขาดศรัทธาในตัวผู้บริหาร การบริหารงานนั้นนอกจากผู้บริหารจะต้องยึดกฎ ระเบียบของราชการเป็นหลัก การบริหารงานให้สำเร็จผู้บริหารจะต้องมีธรรมในการบริหารด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางพัฒนา ด้านจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาการจัดการศึกษา

ในสังกัดสำนักงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และ
ตราด ต่อไป



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร ครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จำนวน 123 คน จันทบุรี จำนวน 113 คน และตราด จำนวน 67 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 303 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย .2562 : ออนไลน์)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2562 จำนวน 303 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้เพื่อความคลาดเคลื่อนไว้ร้อยละ 10 จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Random Sampling) โดยใช้เขตจังหวัดเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละเขตจังหวัด ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Stratified Random Sampling) จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตจังหวัด

เขตจังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ระยอง	123	69
จันทบุรี	113	63
ตราด	67	37
รวม	303	186

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การครองตน จำนวน 5 ข้อ
- 1.2 การครองคน จำนวน 5 ข้อ
- 1.3 การครองงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การบริหารวิชาการ จำนวน 5 ข้อ
- 1.2 การบริหารงบประมาณ จำนวน 5 ข้อ
- 1.3 การบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ข้อ
- 1.4 การบริหารทั่วไป จำนวน 5 ข้อ

ผู้วิจัยสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็น นิยามศัพท์เฉพาะของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัด ในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของไลเคิร์ต (Likert, 1993 : 247) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 15 ข้อความ และข้อความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 20 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อนแล้ว จัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่ามีข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ 1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้น นำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าครรชนิ IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้ว คัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไปนำไปใช้สร้างแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ข้อความที่ใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ และข้อความที่ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปร แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 40 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .45 ถึง .60 และได้ข้อความที่ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .27 ถึง .81

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 สร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดเรียงข้อความตามลำดับของตัวแปร แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1999 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม เท่ากับ .88 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .93 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560 : 77)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมหรือการบริหารงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมหรือการบริหารงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมหรือการบริหารงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมหรือการบริหารงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมหรือการบริหารงานน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560 : 77)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .80 - .99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .60 - .79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .40 - .59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .20 - .39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .01 - .19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
2. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
2. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ
3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
2. การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละตัวแปร
r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X_{tot}	แทน พฤติกรรมเชิงจริยธรรม
X_1	แทน ด้านการครองตน
X_2	แทน ด้านการครองคน
X_3	แทน ด้านการครองงาน
Y_{tot}	แทน ด้านการบริหารงาน
Y_1	แทน ด้านการบริหารงานบุคคล
Y_2	แทน ด้านการบริหารวิชาการ
Y_3	แทน ด้านการบริหารงบประมาณ
Y_4	แทน ด้านการบริหารทั่วไป
\hat{Y}	แทน ค่าการพยากรณ์ของ Y_{tot} จาก X_{tot} ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}_y	แทน ค่าการพยากรณ์ของ Y_{tot} จาก X_{tot} ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Z_x	แทน คะแนนมาตรฐานของ X_{tot}
β	แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
**	แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าลดหย่อนอย่างง่ายและสมการพยากรณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการครองตน	3.79	.64	มาก	1
2. ด้านการครองคน	3.71	.60	มาก	2
3. ด้านการครองงาน	3.67	.64	มาก	3
รวม	3.72	.58	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการครองตน ($\bar{X} = 3.79$) 2) ด้านการครองคน ($\bar{X} = 3.71$) 3) ด้านการครองงาน ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรเกณฑ์	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.76	.88	มาก	3
2. ด้านการบริหารวิชาการ	3.76	.63	มาก	2
3. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.78	.82	มาก	1
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.56	.80	มาก	4
รวม	3.71	.63	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.78$) 2) ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 3.76$) 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.76$) และด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปรากฏผลดังตาราง 6-7

ตาราง 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	p
การบริหารสถานศึกษา	.59**	.00
ประสิทธิผลของสถานศึกษา		

** p < .01

จากตาราง 6 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X ₁	1						
X ₂	.803**	1					
X ₃	.720**	.844**	1				
Y ₁	.624**	.722**	.874**	1			
Y ₂	.363**	.373**	.504**	.401**	1		
Y ₃	.242**	.296**	.371**	.241**	.662**	1	
Y ₄	.361**	.395**	.453**	.386**	.682**	.703**	1

**p < .01

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า มีจำนวน 7 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านการครองคน (X₂) และด้านการครองงาน(X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .844 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือด้านการครองตน (X₁) และด้านการบริหารทั่วไป (Y₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .241

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่ายและสมการพยากรณ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตัวแปร	n = 186		df	r_{xy}	a	b	β
	\bar{X}	S.D.					
X_{tot}	3.72	.58	185	.59**	1.28	.65**	.59**
Y_{tot}	3.71	.63					

**p < .01

จากตาราง 8 แสดงว่า การพยากรณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.28 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .65 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .59 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.28 + .65**X$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .59**Z_x$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เปลี่ยนไป 0.65 หน่วย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร ครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จำนวน 123 คน จันทบุรี จำนวน 113 คน และตราด จำนวน 67 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 303 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2562 : ออนไลน์)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2562 จำนวน 303 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เพื่อความคลาดเคลื่อนไว้ร้อยละ 10 จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น

ตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตจังหวัดเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละเขตจังหวัด ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- | | |
|----------------|-------------|
| 1.1 การครองตน | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.2 การครองคน | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.3 การครองงาน | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|-----------------------|-------------|
| 1.1 การบริหารวิชาการ | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.2 การบริหารงบประมาณ | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.3 การบริหารงานบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.4 การบริหารทั่วไป | จำนวน 5 ข้อ |

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยสร้างตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร ทั้ง 2 ตัวแปรแล้วสร้างข้อความที่ใช้วัดตัวแปรทั้งสองแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาทดลองใช้เพื่อหาอำนาจจำแนกของข้อความรายข้อรายคน และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการครองตน ($\bar{X} = 3.79$) 2) ด้านการครองคน ($\bar{X} = 3.71$) 3) ด้านการครองงาน ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ
2. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.78$) 2) ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 3.76$) 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.76$) และด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า มีจำนวน 7 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านการครองคน (X_2) และด้านการครองงาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .844 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือด้านการครองตน (X_1) และด้านการบริหารทั่วไป (Y_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .241

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ดังสมการพยากรณ์ คือ $\hat{Y} = 1.28 + .65**x$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการครองตน 2) ด้านการครองคน 3) ด้านการครองงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลทิพย์ ชูชาติ (2556 : 116) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรินทร์ ศรีวรสาร (2557 : 104) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับพฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการบริหารงบประมาณ 2) ด้านการบริหารวิชาการ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสัมฤทธิ์ เตชบุญ โย (จำเนียร) (2556 : 80) ได้ศึกษาเรื่อง

ความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 (กรุงเทพมหานคร) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามภาระงาน 5 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล เต็มอรุณรุ่ง (2557 : 70) ได้ศึกษาการบริหาร โรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การบริหาร โรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ ตามทัศนะ ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิภาส คำแก้ว (2554 : 84) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตาม ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของ ผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ดังสมการพยากรณ์ คือ $\hat{Y} = 1.28 + .65**X$ สอดคล้องกับงานวิจัยของชีรา เลิศมณีรัตน์ (2559 : 75) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ โรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สมการพยากรณ์ที่ ได้คือ $Y_{tot}^{\wedge} = 1.52 + 0.34(X3) + 0.26(X5) + 0.15(X4) + (-0.11)(X7)$

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ด้านการครองงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปฏิบัติงานด้วยความขยัน มีความรับผิดชอบให้มากขึ้น ตลอดจนควรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น โดยยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเสมอ

2. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ด้านการบริหารทั่วไป ในระดับมากเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ น้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรจัดทำแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม และจัดทำระบบข่าวสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นปัจจุบันตามภารกิจของงาน ตลอดจนปรับปรุงการบริหารงานทั่วไปโดยการปรับปรุงอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบปลอดภัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรที่จะมีการเพิ่มเครื่องมือในการทำวิจัยให้มากขึ้นนอกเหนือจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เช่น การสังเกตพฤติกรรมหรือการสนทนากลุ่มเพื่อนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงเพื่อที่จะเป็นมาตรฐานให้ดียิ่งขึ้นไป

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกกับภูมิภาคอื่นๆ ว่าแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- _____. (2552). ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- _____. (2557). คู่มือการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2557. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.prachuapkhirikhan.go.th/web-54 Documents /39801-5326.pdf>, 1 สิงหาคม 2562.
- กิตติทัศน์ ผกาทอง. (2551). ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เกษม วัฒนชัย. (2552). องค์การที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- _____. (2557). คติธรรม มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ครองตน ครองคน ครองงาน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา http://www.ubu.ac.th/bu_principle.html. 1 สิงหาคม 2562.
- โกสินทร์ วรเศรษฐสิงห์. (2552). เส้นทางสู่ความก้าวหน้าผู้บริหารระดับสูงภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ชีรพงษ์การพิมพ์.
- ครรรชิต มาลัยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html . 1 สิงหาคม 2562.
- จรินทร์ ศรีวรสาร. (2557). การศึกษาพฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- _____. (2555) การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : วี พรินท์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- _____. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย.
- จำเริญ จิตรหลัง. (2551). “บทบาทของผู้บริหารในยุคการปฏิรูปการศึกษา,” วารสารวิทยาจารย์. 3(1) : 17-21.

- จิระ งอกศิลป์ และคณะ. (2550). **คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดที่ 3**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ณรัชชอร์ ศรีทอง. (2554). **การบริหารงานพัฒนาชุมชนเชิงยุทธศาสตร์**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- คุณเดือน พันธมนาวิน. (2551). **การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในประเทศและต่างประเทศ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์วัฒนธรรม ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). **มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ : อินฟอร์มีเดียบุ๊กส์.
- ทักษิณ วังศ์ยืน. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรพงษ์ จินพละ. (2557). **พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธีรังกูร วรบำรุงกุล. (2562). “การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต,” **Veridian E-Journal, Silpakorn University Humanities, Social Sciences and arts**. 10 (1) : 811 - 930.
- นพดล ละอองคา. (2553). **คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นพดล สุวรรณสุนทร. (2556). **การบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพฯ : บพิศการพิมพ์จำกัด.
- บุญเชิด ชาตัน. (2551). **หลักการบริหารทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- บุญทอง เจนเวชประเสริฐ. (2550). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.oknation.net/blog/Irukk. 1 สิงหาคม 2562>.

- ประกิจ เกษแก้ว. (2560). การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- _____. (2555). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรรณประภา ใจดี และ ปริญญา มีสุข. (2560). “จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนวิถิพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9,” **Veridian E -Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. 10 (2) : 2568-2582.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2556). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมล.
- พระมหาบุญมี มาลาวิชโร. (2550). ครองตน ครองคน ครองงาน. กรุงเทพฯ : ดีเอ็มจี.
- พระมหาสาคร ศรีดี (ป.ธ.9). (2558). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับพุทธจริยธรรม. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.thaicadet.org/Buddhism/BuddhistEthics-SakonSridee.html>.1 สิงหาคม 2562.
- พระสัมฤทธิ์ เตชบุญโญ (จำเนียร). (2556). ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพศาล เต็มอรุณรุ่ง. (2557). การบริหารโรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนตรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุจิภาส คำแก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทพรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- เลิศชาย ปานมุข. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน กศน.
สำนักงาน กศน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา
<http://www.lertchaimaster.com/forum/index.php?board=35.0> 22 ตุลาคม 2562.
- ว.วชิรเมธี. (2551). คนสำราญ งานสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- ศรีสวัสดิ์ เจริญเกียรติ. (2552). พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
ร้อยเอ็ด : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ศิริชัย ชินะตั้งกูร. (2554). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาวิทยาลัย
ศิลปากร : ม.ป.ท.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สนอง วรอุไร. (2556). จริยธรรมสำหรับผู้บริหารและธรรมาภิบาล. สมุทรปราการ : ชุมทอง
อุตสาหกรรม และการพิมพ์.
- สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2556). มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:
สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ.
- สมคิด โด่งพิมาย. (2561). พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สลิลทิพย์ ชูชาติ. (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สัมมา ธรนิษฐ์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- _____. (2556). หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย.

- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2556). **นโยบายจุดเน้น การดำเนินงานสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2559). สำนักงาน กศน.จังหวัด. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : www.nfe.go.th. 30 กรกฎาคม 2559.
- _____. (2560). แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2559-2562). กรุงเทพฯ : ริงสีการพิมพ์.
- _____. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2563). สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.nfe.go.th/onie2019/index.php/contact-us/province.html> 1 เมษายน 2563.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). **ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประจำปี พ.ศ. 2556**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.npt2.obec.go.th.1> สิงหาคม 2562.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). **กศน. ยุคใหม่ปี 2551: ปฏิรูปงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย**. กรุงเทพฯ : กลุ่มแผนงาน สำนักงาน กศน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564**. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุชีรา เลิศมณีรัตน์. (2559). **พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา,” **วารสารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา**. 8 (2) : 1-15.
- สุลานนท์ มีแสวง. (2560). **พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นุริรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2551). **การศึกษานอกระบบโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : นาคิลป์โฆษณา.

- อุดม เขวกี่วงศ์. (2551). การส่งเสริมการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. กรุงเทพฯ :
แปลนพรีนติ้ง.
- อุบลรัตน์ โพธิ์พัฒนชัย. (2550). จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. นนทบุรี : ยูทรินทร์การพิมพ์.
- Bridges EM, Hallinger P. (1992). **Problem based learning for administrators. Eugene, OR: ERIC Clearinghouse on Educational Management.** ERIC Document Reproduction Service No. ED 347 617.
- Campbell, Ronald F.; et al. (1978). **Introduction to Educational Administration.** 5 th ed. Boston: Allyn and Bacon, London: Pitman.
- Candoli, I. C. and et al. (1992). **School Business Administration : A planning Approach.** 4 th ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essential of Psychology Testing.** 5 th ed. New York : harper Collins.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education.** New York : McGraw - Hill Book.
- Jarvis, O. T. (1989). **Organizing, Supervising, and Administering in the Elementary School.** New York: Parker Publishing Company.
- Jesse. B. (1999). **Essentials of Psychological Testing.** New York : Harper & Row.
- Johnson, L.,B. and J.K. Nelson. (1986). **Practical Measurement for Evaluation in Physical Education.** Mimmepolis Minnesota: Burgers Pubgers Publishing Company.
- Kimbrough, R. B., and Nunnery, M. Y. (1983). **Educational administration.** 2 nd ed. New York: McMillan.
- Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. (1970). **“Determining Sample Size for Research Activities”.** Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 – 610.
- Likert, Renic. (1993). **A Technique for the Measurement of Attitude.** Chicago : Read McNally.
- McKinnon, Barbara. (2001). **Ethics: Theory and Contemporary Issues.** Bemont, Calif: Wadsworth.
- Pojman, L.P. (1993). **Moral Philosophy: A Reader.** Indiana: Hackett Publishing Company.
- Zimbardo, Phillip G. and Gerrig, Richard J. (1999). **Psychology and Life.** 15th ed. New York: Harper Collins College Publishers.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นายประวิตร ทับเที่ยง ผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี
2. นายกัญจน์ โชติ สหพัฒนสมบัติ รองผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสมุทรปราการ
3. นางสาวอนงค์นารถ เหลี่ยมฤดี ผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
4. นายสุเมธ มีเกียรติ ผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
5. นางสาวธนาพร มาสกุล วิชาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวณัฐธากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวณัฐธากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวณัฐธากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอเขาสมิง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวณัฐธากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นายสุเมธ มีเกียรติ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าว เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอขลุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวณัฐธากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือนางสาวธนาพร มาสกุล เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๕๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน


สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวณัฐภาณุกาญจน์ ลักษณะเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงขออนุญาตนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวณัฐภาณุกาญจน์ ลักษณะเพ็ญ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวรร)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/๐๐๔๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดชัยภูมิ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๔๐ ชุด

ด้วยนางสาวณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

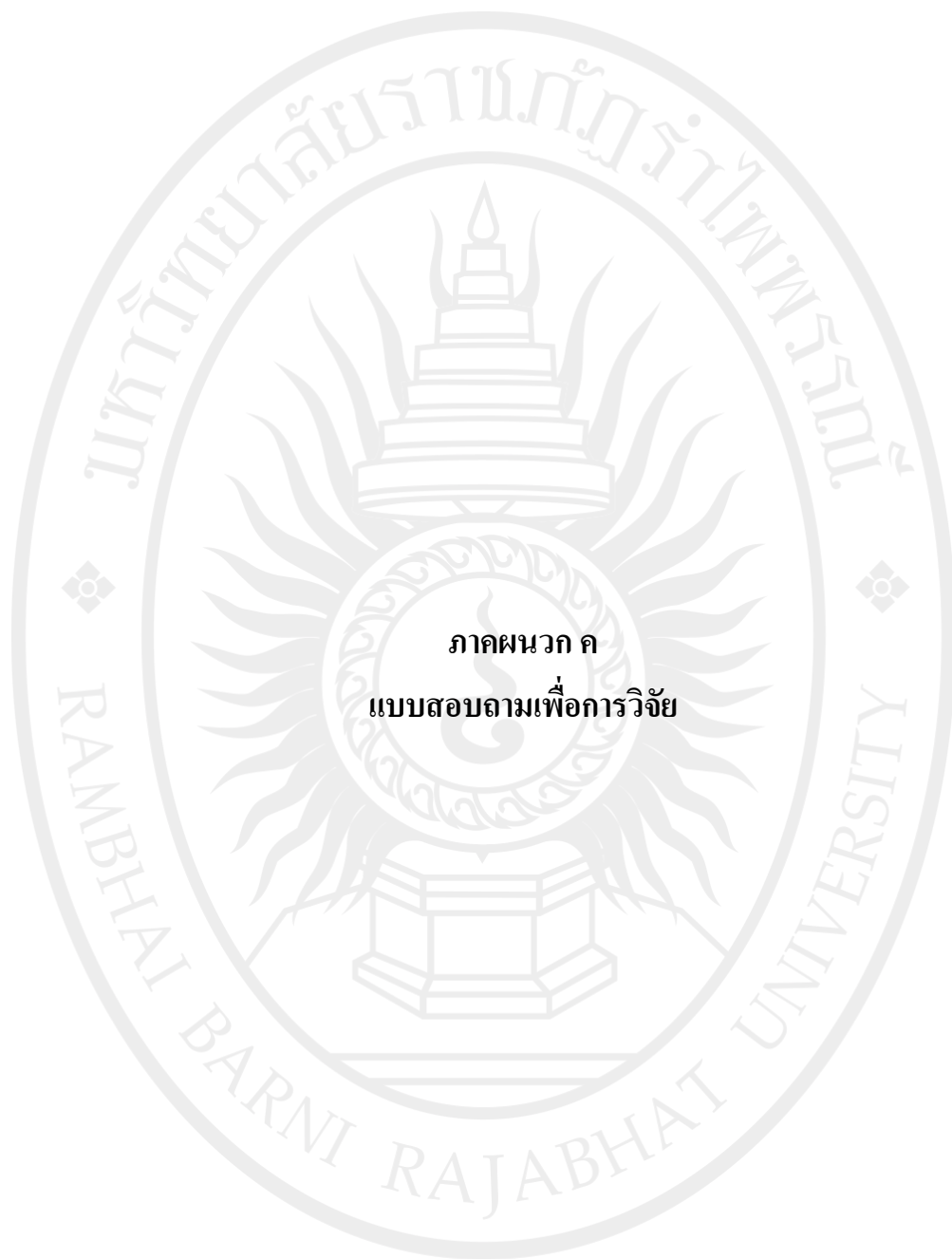

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคณิมิตร อรรคศรีวร)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

2. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่กระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด และนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้นี้เท่านั้น ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ

นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความ ต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การครองตน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใฝ่งานที่ทำนั้นสำเร็จและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่องานหรือหน้าที่ของตนโดยไม่ประมาทเลินเล่อ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาความสะอาดอย่างเคร่งครัด ไม่ให้คลาดเคลื่อน พุดจริง ทำจริง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานโดยคำนึงถึงผลของงาน ไม่ใช่อารมณ์ของตนเป็นหลัก					
การครองคน						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กลับตัวกลับใจ เมื่อฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเป็นครั้งแรก					

ข้อที่	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนใจกว้างพร้อมรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็นของผู้อื่น					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกันในกฎเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีกิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพบุคลากรในโรงเรียนเป็นประจำทุกปี					
การครองงาน						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความขยัน และมีความรับผิดชอบ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นหลัก					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาค้นคว้า หาความรู้ใหม่ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเสมอ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษา เชิดชูผู้มีผลงานดีเด่นเสมอ					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความ ต่อไปนี้แล้วทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

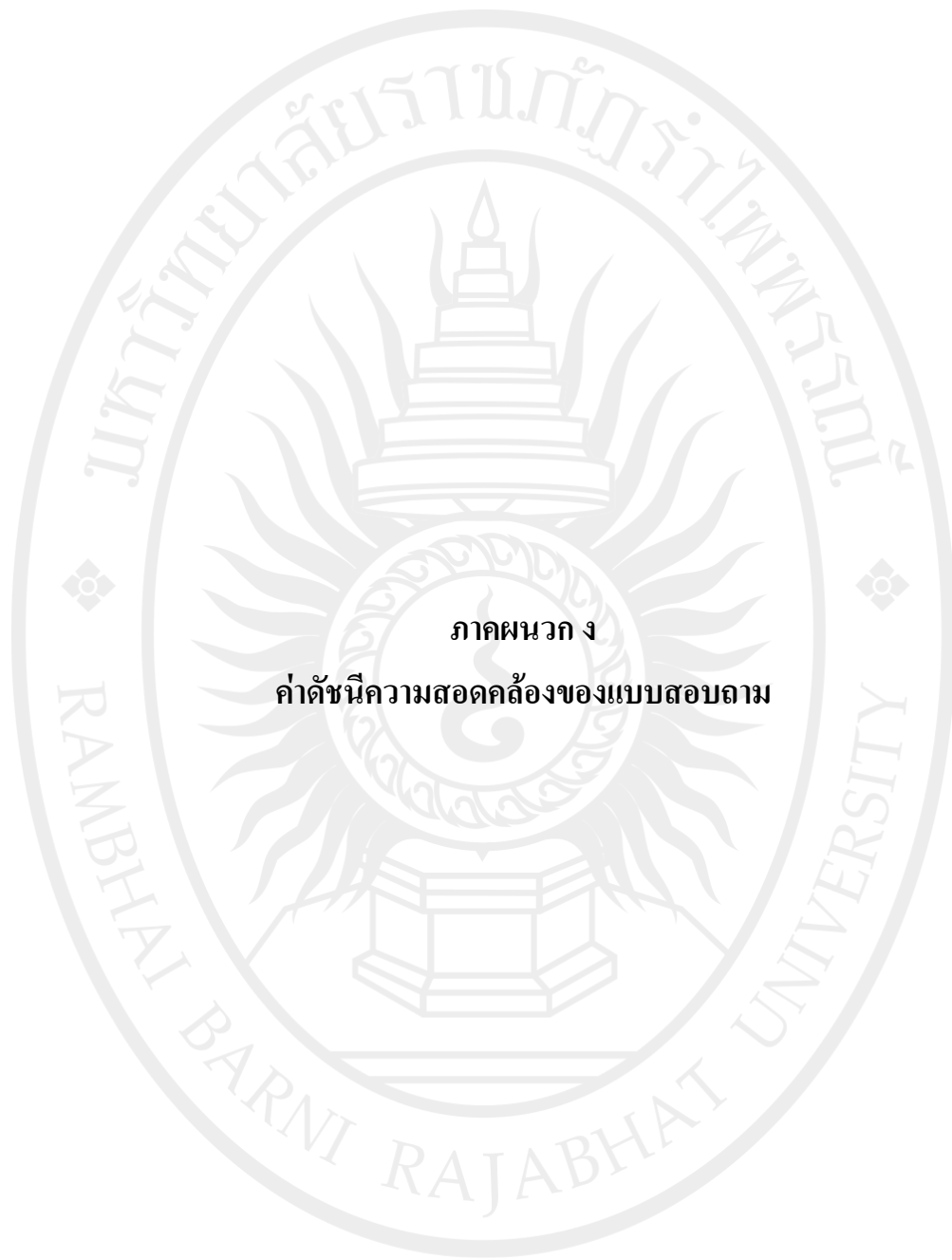
ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารงานบุคคล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับดูแลและติดตามผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจแก่ บุคลากรตามความเหมาะสม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน จัดระบบงาน ธุรการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดสวัสดิการ ต่างๆ ในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความรวดเร็ว					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามการวัดผลและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรมชาติ					
การบริหารวิชาการ						
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ดูแล ติดตามผลและ นิเทศเพื่อให้ครูได้ประเมินผลตามสภาพจริง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน					

ข้อที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาแหล่ง เรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างหลากหลาย					
10	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศงานวิชาการในรูปแบบ ที่หลากหลาย					
การบริหารงบประมาณ						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนงานงบ ประมาณ โครงการตามภารกิจงานอย่างเหมาะสม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับ ให้เป็นประโยชน์ด้วยความสุจริตและโปร่งใส					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบ งานพัสดุและการเงิน ถูกต้องตามเวลากำหนด					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา คำแนะนำใน การแก้ปัญหาด้านงบประมาณ ได้อย่างถูกต้อง					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารจัดการการ เบิกจ่าย สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์และสวัสดิการ ได้อย่าง รวดเร็วและเป็นธรรม					
การบริหารทั่วไป						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำระบบข้อมูลข่าว สารสนเทศของสถานศึกษาเป็นปัจจุบันตาม ภารกิจของงาน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ได้อย่างเหมาะสม					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบปลอดภัยและร่มรื่น					

ข้อที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนอย่างสม่ำเสมอ					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ข้อ ที่	พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการครองตน									
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความมุ่งมั่นให้งานที่ทำนั้นสำเร็จและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่องานหรือหน้าที่ของตนโดยไม่ประมาทเลินเล่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาเวลาอย่างเคร่งครัด ไม่ให้คลาดเคลื่อนพุดจริง ทำจริง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานโดยคำนึงถึงผลของงาน ไม่ใช่อารมณ์ของตนเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการครองคน									
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชากลับตัวกลับใจเมื่อฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเป็นครั้งแรก	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนใจกว้างพร้อมรับฟังความทุกข์ความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย งานให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อ ทุกคนเท่าเทียมกันในกฎเกณฑ์ มาตรฐานเดียวกัน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้มีกิจกรรมพัฒนาบุคลากร บุคลากรในโรงเรียนเป็นประจำ ทุกปี	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการครองงาน									
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงาน ด้วยความขยันและมีความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจปฏิบัติงาน ในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักผลประโยชน์ของส่วน ร่วมเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาค้นคว้า หาความรู้ใหม่ที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงานเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษา เชิดชู ผู้มีผลงานดีเด่นเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 10 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด
ระยอง จันทบุรี และตราด

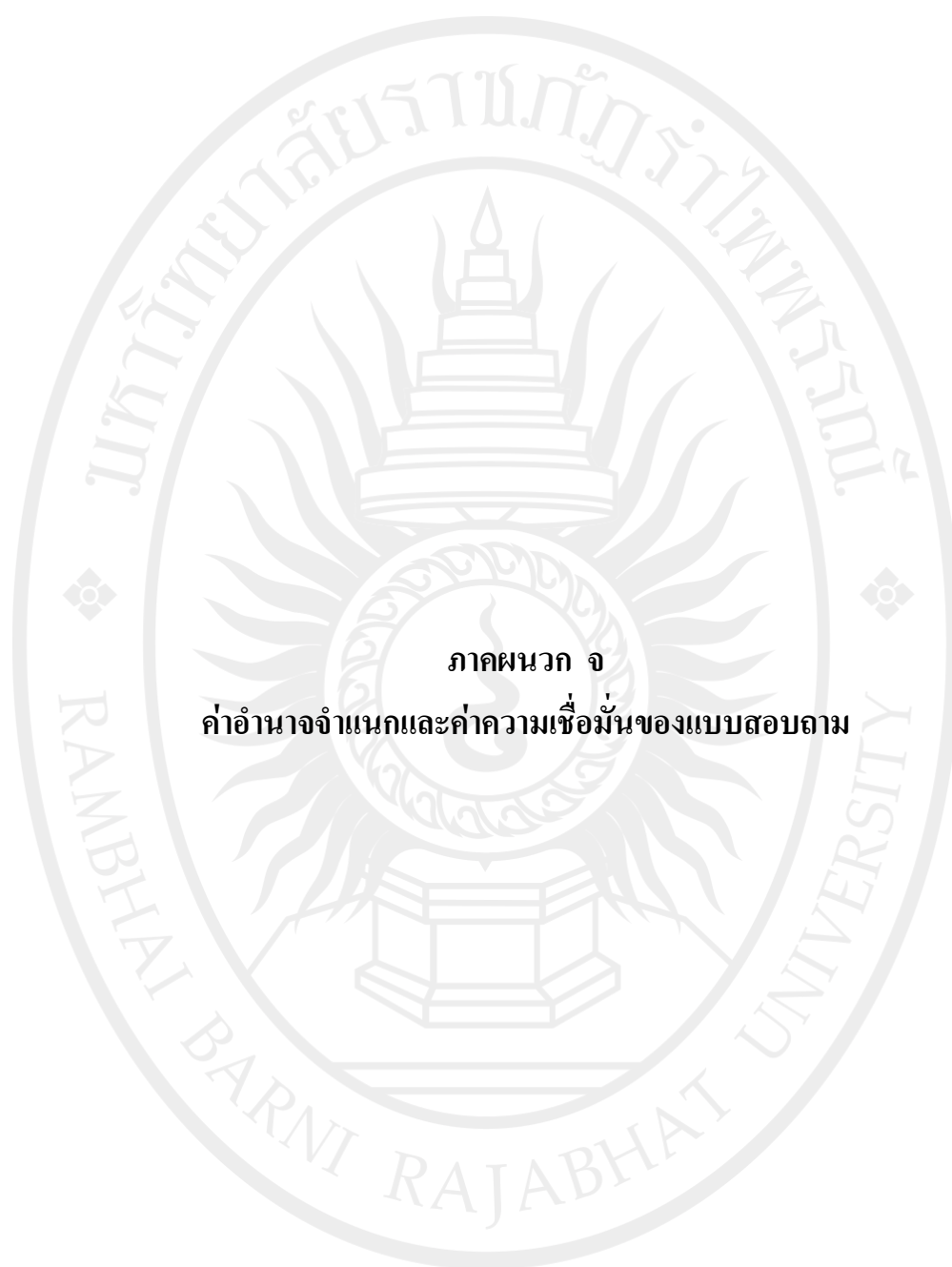
ข้อ ที่	การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการบริหารงานบุคคล									
1.	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับดูแล และติดตามผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรตาม ความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน จัดระบบงานธุรการให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ จัดสวัสดิการต่างๆ ในสถานศึกษา เป็นไปด้วยความรวดเร็ว	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม การวัดผลและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการบริหารวิชาการ									
6.	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ดูแล ติดตามผลและนิเทศเพื่อให้ครู ได้ประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและ พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา ท้องถิ่นอย่างหลากหลาย	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศงาน วิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการบริหารงบประมาณ									
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำ แผนงานงบประมาณ โครงการ ตามภารกิจงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้จ่าย งบประมาณที่ได้รับให้เป็น ประโยชน์ด้วยความสุจริต และโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดซื้อ จัดจ้าง ตามระเบียบงานพัสดุและ การเงิน ถูกต้องตามเวลากำหนด	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา คำแนะนำในการแก้ปัญหา ด้านงบประมาณได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาการบริหาร จัดการการเบิกจ่าย สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์และสวัสดิการได้ อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการบริหารทั่วไป									
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำ แผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานของ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำระบบ ข้อมูลข่าวสารสนเทศของ สถานศึกษาเป็นปัจจุบันตามภารกิจ ของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุง อาคารสถานที่สภาพแวดล้อมให้ เป็นระเบียบปลอดภัยและร่มรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัด ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและผลงานของ สถานศึกษาต่อสาธารณชนอย่าง สม่ำเสมอ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการครองตน	
1	.58
2	.57
3	.58
4	.60
5	.45
ด้านการครองคน	
6	.60
7	.53
8	.52
9	.60
10	.45
ด้านการครองงาน	
11	.55
12	.57
13	.59
14	.53
15	.45

จากตาราง 11 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 15 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.45 ถึง 0.60 และ
มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.91

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงาน
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
 ตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการบริหารงานบุคคล	
1	.37
2	.29
3	.42
4	.27
5	.81
ด้านการบริหารวิชาการ	
6	.81
7	.81
8	.64
9	.78
10	.56
ด้านการบริหารงบประมาณ	
11	.56
12	.57
13	.79
14	.58
15	.40
ด้านการบริหารทั่วไป	
16	.65
17	.77
18	.57
19	.74
20	.61

จากตาราง 12 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 20 ชื่อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.27 ถึง 0.81 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.91



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวณัฐฐากาญจน์ ลักษณ์ะเพ็ญ
วัน เดือน ปีเกิด	21 มีนาคม 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดตราด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	87 ม.7 ตำบลบางบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด 23120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ตำแหน่ง พนักงานราชการ สังกัด กศน.จังหวัดจันทบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถานที่ทำงาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอขลุง อ.เทศบาลสาย1 ตำบลขลุง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี 22110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ จังหวัดตราด
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ จังหวัดตราด
พ.ศ. 2554	ศิลปศาสตรบัณฑิต ศศ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี