Received: 12 ตุลาคม 2025 **Revised:** 16 ตุลาคม 2025 **Accepted:** 20 พฤศจิกายน 2025

ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

The necessity of academic administration of educational personnel Under the Office of the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 1

[1]กัลยาณี อุโคตร, [2]โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

[1] Kalyanee Aukot, [2]Sopee Wiwatchankit

[1-2]คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

[1-2]Faculty of Social Sciences and Education, ThongsookCollege,Thailand

Corresponding Author E-mail: [1]77020001@pracharath.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการ และ 2)เปรียบเทียบระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 385 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างตามตารางของ Taro Yamane (1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.65, SD = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านที่มีความต้องการน้อยที่สุดคือ การนิเทศการศึกษา อย่างไรก็ตามยังอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สำหรับผลการเปรียบเทียบ พบว่า เพศและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้มีระดับความต้องการจำเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความต้องการจำเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการมากกว่ากลุ่มที่จบปริญญาตรีผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผล การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และการวิจัยทางการศึกษา

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น , การบริหารงานวิชาการ

Abstract

This study aimed to examine the needs for academic administration among educational personnel under the Office of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 1, and to compare needs by gender, educational qualification, and work experience. The sample consisted of 385 administrators and personnel, selected using Taro Yamane's sampling method. Data were collected via questionnaires and analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, and Scheffé's method. Findings revealed that overall needs for academic administration were at a high level ($\bar{X}$ = 4.65, SD = 0.52). The highest need was for assessment and evaluation, followed by curriculum and learning process development, and educational research, while supervision was rated lowest but still relatively high. Differences were found by educational qualification, with higher-degree holders reporting greater needs, whereas gender and work experience showed no significant differences.

The results highlight the importance of strengthening assessment systems, curriculum development, and research, as well as improving supervision practices toward a supportive and coaching approach to enhance educational quality sustainably.

Keywords : Needs Assessment, Academic Administration

บทนำ

การบริหารงานวิชาการมีขอบข่ายงานตามแนวคิดของนักวิชาการแตกต่างกันออกไป เซอร์จิโอวานนี่ และคณะ (Sergiovanni & Co-worker 2009, p. 60) ระบุว่าการบริหารวิชาการประกอบด้วย การกำหนดปรัชญาและจุดมุ่งหมาย การจัดโครงสร้างโปรแกรมการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศในการศึกษา การจัดหาสิ่งสนับสนุนและวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน และ (พงศกร อดุลพิทยาภรณ์ และนันทรัตน์ เจริญกุล ,2562) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารวิชาการประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาและการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และการประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการ จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการบริหารวิชาการเป็นการบริหารงานกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ งานนับตั้งแต่งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้งานด้านการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตร การวัดผลประเมินผล สื่อการเรียนการสอน การประกันคุณภาพ การวิจัยงานวัดและประเมินผล งานห้องสมุดงาน

นิเทศภายในและงานอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลดีมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบในการเขียนเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ซึ่งอาจจำแนกออกได้ 3 ประเด็น ได้แก่ มีรายละเอียด ดังนี้การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคมนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สถานศึกษาที่มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนจะทำให้ สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดีและมีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ รวมทั้งสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) การบริหารสถานศึกษาจะเกี่ยวข้องกับการบริหาร 4 ฝ่ายได้แก่ การการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษา คือ มีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูผู้ปกครองและชุมชน โดยมุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่สุดจะต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ดีทุกฝ่ายต้องร่วมกันบริหารจัดการทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน จึงจะสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิผลมีคุณภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้ดี (ฐาปนันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ, 2558 : 13) ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงมีความสำคัญเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งเป้าหมายไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 9,916 คน ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale)โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

6	หมายถึง	“เห็นด้วยอย่างยิ่ง”
5	หมายถึง	“เห็นด้วย”
4	หมายถึง	“ค่อนข้างเห็นด้วย”
3	หมายถึง	“ค่อนข้างไม่เห็นด้วย”
2	หมายถึง	“ไม่เห็นด้วย”
1	หมายถึง	“ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเล็ก เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็น เพื่อสร้างแบบสอบถาม

2.2 ร่างแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นถูกนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content validity) ความชัดเจนของสำนวนภาษา และความเหมาะสมของข้อคำถาม โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตามเกณฑ์ 0.60–1.00 ซึ่งถือว่ายอมรับได้ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน

2.4 นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ .891 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง (Cronbach, 1951อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

2.5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

1. แจกแบบสอบถามพร้อมอธิบายวัตถุประสงค์และวิธีการตอบอย่างถูกต้องแก่ผู้ตอบ

2. ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามเวลาที่กำหนด

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ หากไม่ครบถ้วนหรือบกพร่องจะดำเนินการแจกซ้ำเพื่อให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์

4. นำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดแบบตรวจสอบรายการ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แบบสอบถามด้านความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 6 จุด ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale)โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (Chang.1993 : 30) ดังนี้

1.0 – 1.49 มีคุณลักษณะในตัวแปรต่ำมาก

1.50 – 2.49 มีคุณลักษณะในตัวแปรต่ำ

2.50 – 3.49 มีคุณลักษณะในตัวแปรค่อนข้างต่ำ

3.50 – 4.49 มีคุณลักษณะในตัวแปรค่อนข้างสูง

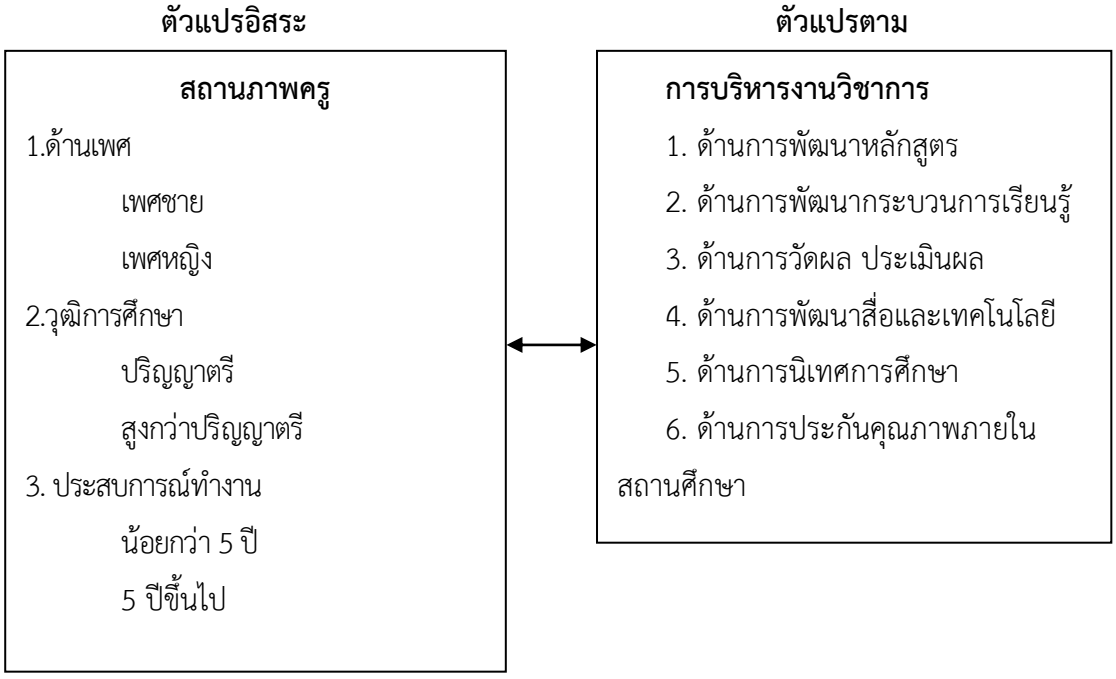
4.50 – 5.49 มีคุณลักษณะในตัวแปรสูง

5.50 – 6.00 มีคุณลักษณะในตัวแปรสูงมาก

สถิติที่ใช้

1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.83) มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 54.55) และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 90.39)

2. ระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ สูง (M = 4.65, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (M = 4.89, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการ

เรียนรู้ (M = 4.78, S.D. = 0.65) และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (M = 4.60, S.D. = 0.55) ตามลำดับ ทั้งสามด้านอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือ ด้านการนิเทศการศึกษา (M = 4.35, S.D. = 0.61) ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

3. การเปรียบเทียบระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

4. จำแนกตามเพศ: บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างของระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. จำแนกตามวุฒิการศึกษา: บุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความแตกต่างของระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการจำเป็นสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี

7. จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน: บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างของระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในภาพรวม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงทิศทางเชิงบวกในการพัฒนาตนเองและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาที่พบว่าบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูงนั้น แสดงให้เห็นถึงการตระหนักรู้ของบุคลากรต่อช่องว่างที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kaufman (1972) ที่ว่าความต้องการจำเป็นคือช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่พึงประสงค์ การที่บุคลากรส่วนใหญ่ในสังกัด ฯ เห็นว่ามีความต้องการสูง จึงเป็นสัญญาณว่ายังมีโอกาสอีกมากในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการอย่างยิ่งที่จะพัฒนาระบบและวิธีการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อาจเนื่องมาจากความต้องการที่จะได้ผลการประเมินที่สะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน การนำผลไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน หรือการตอบสนองต่อนโยบายการประประเมินผลที่หลากหลายในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการประเมินผลที่ดีเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นข้อมูลย้อนกลับที่สำคัญสำหรับครูและผู้บริหาร การที่บุคลากรมีความต้องการจำเป็นด้านนี้สูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าพวกเขาให้ความสำคัญกับ ผลลัพธ์ ของกระบวนการจัดการศึกษา เนื่องจาก

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดในการสะท้อนคุณภาพสถานศึกษาและบุคลากรในยุคปัจจุบัน การที่บุคลากรต้องการพัฒนาด้านนี้จึงเป็นไปเพื่อเพิ่มความแม่นยำและประสิทธิภาพในการประเมินผล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนและนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างตรงจุด

3. ด้านการนิเทศการศึกษามีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด (แต่ยังอยู่ในระดับค่อนข้างสูง) อาจตีความได้ว่าบุคลากรทางการศึกษาอาจจะมีความพึงพอใจในระดับหนึ่งกับการนิเทศที่มีอยู่ หรืออาจจะยังไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพโดยตรงเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ระดับ "ค่อนข้างสูง" ก็ยังบ่งชี้ว่ายังคงมีความต้องการในการปรับปรุงและพัฒนาระบบนิเทศให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของครูได้มากขึ้น เพื่อให้การนิเทศเป็นไปในลักษณะของการส่งเสริม สนับสนุน และโค้ช (Coaching) มากกว่าการตรวจสอบ การที่บุคลากรมีความต้องการจำเป็นด้านการนิเทศการศึกษาน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น อาจสะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการนิเทศที่ปฏิบัติอยู่ไม่ได้ตอบสนองความต้องการของครูเท่าที่ควร หรือครูอาจไม่ได้มองว่าการนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นประเด็นที่ท้าทายที่ต้องพิจารณาปรับปรุงรูปแบบการนิเทศในอนาคต

4. ผลการเปรียบเทียบตามเพศและประสบการณ์ทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นเพศใด หรือมีประสบการณ์ทำงานมากน้อยเพียงใด ก็มีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการที่ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการเป็นสิ่งที่บุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้

5. ผลการเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยผู้มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการจำเป็นสูงกว่า อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามักจะมีความรู้ ความเข้าใจ และมุมมองที่กว้างขวางกว่าเกี่ยวกับแนวโน้มและความท้าทายในการบริหารงานวิชาการสมัยใหม่ รวมถึงอาจมีความตระหนักในความซับซ้อนและความต้องการในการพัฒนาที่เป็นระบบมากขึ้น จึงทำให้มีความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นต่างๆ สูงกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการสูงกว่ากลุ่มปริญญาตรีนั้น สามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรที่มีวุฒิสูงขึ้นอาจมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) ที่กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะแสวงหาการพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งในบริบทนี้คือการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการให้มีความซับซ้อนและลึกซึ้งมากขึ้น

6. ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ที่ชี้ให้เห็นว่าการประเมินผลเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสามารถสะท้อนผลลัพธ์ที่แท้จริงของผู้เรียนและเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับการปรับปรุงการสอน

นอกจากนี้ ความต้องการด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้อยู่ในระดับสูงเช่นกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิศนา แขมมณี (2545) ที่ระบุว่าการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องอาศัยหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ จึงทำให้บุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักและให้ความสำคัญในด้านนี้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กจิตตา ชินพิทักษ์วัฒนา (2557) ที่เสนอว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน การที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการทำวิจัยจึงแสดงถึงแนวโน้มที่ต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในส่วนของการนิเทศการศึกษาซึ่งมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (แต่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง) อาจตีความได้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการนิเทศในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตามงานวิจัยของ พรพรรณ ธรรมธาดา (2558) พบว่าการนิเทศการศึกษายังมีข้อจำกัดและควรปรับปรุงให้เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา (Developmental Supervision) ที่มุ่งเน้นการให้คำปรึกษาและการโค้ช มากกว่าการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าเพศและประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อความแตกต่างของความต้องการจำเป็น ขณะที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของฐาปนันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยชัยวัฒนะ (2558) ที่พบว่าครูและบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าจะมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิชาการและการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1.1 เร่งพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเร่งด่วนในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยอาจจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการออกแบบเครื่องมือประเมินที่หลากหลายและทันสมัย การใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล รวมถึงการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการวิจัย: ควรสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อบริบทของโรงเรียนและท้องถิ่นมากขึ้น ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน (Action Research) และวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยอาจจัดหาแหล่งทุนสนับสนุน และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสาเหตุของความต้องการจำเป็นในแต่ละด้าน รวมถึงอุปสรรคและข้อจำกัดในการบริหารงานวิชาการที่บุคลากรประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ เพื่อให้เห็นภาพรวมของความแตกต่างและหาแนวทางการสนับสนุนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนแต่ละขนาด

องค์ความรู้ใหม่

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความต้องการพัฒนางานวิชาการในทุกด้าน โดยเฉพาะการวัดและประเมินผล การพัฒนาหลักสูตร และการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศหลายฉบับ และยังชี้ให้เห็นความจำเป็นในการปรับปรุงระบบนิเทศให้เน้นการส่งเสริม สนับสนุน และโค้ชมากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบอย่างยั่งยืน.

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2546. *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 120 ตอนที่ 97 ก.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

จารุวรรณ เทียนส่งรัศมี และวิชิต แสงสว่าง. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*.

โชนจุฑิ โกฏิมาลี, & อัญชนา พานิช. (2566). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสาร Education and Administration in Journal (EAIJ)*, *3*(4), 357–370.

ตะวัน กำหอม. (2559). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].

ภัทรพรรณ ปิ่นวิถี, & สมใจ สืบเสาะ. (2567). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, *6*(2), 163–177.

ปณิธาน ลอยบ้านแพ้ว และ พิภพ วชังเงิน. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. ฐานข้อมูล NRCT.

วาทิตยา แต่เจริญ และสุกัญญา แช่มช้อย. (2567). ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้. *วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือด้านสังคมศาสตร์ ฯ*, *11*(1).

สุวิมล ว่องวาณิช. (2547). การบริหารการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรกัญญา เปรมสุข. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา (ออนไลน์)*.

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). HarperCollins Publishers.

Fayol, H. (1949). General and industrial management. Pitman.

Fiedler, F. E. (1967). A theory of leadership effectiveness. McGraw-Hill.

Koontz, H., & O'Donnell, C. (1976). Management: A systems and contingency analysis of managerial functions. McGraw-Hill.

Mayo, E. (1933). The human problems of an industrial civilization. Macmillan.

Taylor, F. W. (1911). The principles of scientific management. Harper & Brothers.

Yamane, T. (1970). Statistics: An introductory analysis (2nd ed.). Harper & Row.

Von Bertalanffy, L. (1950). An outline of general system theory. *British Journal for the Philosophy of Science*, *1*(2), 134–165.

Chang, L. L. (1993). The professional development needs of beginning secondary school principals in Taiwan, the Republic of China [Doctoral dissertation, University of Northern Colorado].

Sowers, M. E. (2004). Professional development needs of beginning principals in selected counties of Georgia [Doctoral dissertation, University of Georgia].