The 3rd National and 2nd International Conference on Education 2022

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 และนานาชาติ ครั้งที่ 2

Teachers Competency Building to the New Normal Future

การสร้างสมรรถนะครูสู่อนาคตในยุคปกติใหม่

รวมบทความและบทคัดย่อ E-PROCEEDINGS

NICE.SNRU2022

นำเสนอระดับชาติ เล่ม 2 กลุ่มบริหารการศึกษา



จัดโดย คณะครุศาสตร์ ร่วมกับบัณฑิตวิทยาลัย
และสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายงานสืบเนื่อง

การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย
ระดับชาติ ครั้งที่ 3 และนานาชาติ ครั้งที่ 2

“การสร้างสมรรถนะครูสู่อนาคตในยุคปกติใหม่”
“Teachers Competency Building to the New Normal Future”

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ณ หอประชุมมหาวชิราลงกรณ
จัดโดย คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดย คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มีความภูมิใจและยินดีเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้มีส่วนร่วมในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยจัดเวทีให้แก่นักศึกษา บุคลากรของมหาวิทยาลัย นักวิจัย ทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงผู้สนใจทุกท่าน ได้นำผลงานสร้างสรรค์ด้านการวิจัย มาเผยแพร่และนำเสนองานวิจัยไปใช้ประโยชน์ รวมถึงการสนับสนุนและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และเพื่อเป็นการตอบสนองต่อพันธกิจดังกล่าว มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดย คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนา จึงได้จัดประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ในหัวข้อ “การสร้างสมรรถนะครูสู่อนาคตในยุคปกติใหม่” “Teachers Competency Building to the New Normal Future” ในวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 นี้ขึ้น

ในการจัดการประชุมวิชาการครั้งนี้ เป็นการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 และเป็นการจัดประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ครั้งที่ 2 ซึ่งได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี จากบุคลากรทางการศึกษา นักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ดังปรากฏเป็นผลงานวิจัยในเล่ม

การดำเนินงานจะประสบความสำเร็จมิได้ หากปราศจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมาจากหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทั้ง คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ งานประชาสัมพันธ์และโสตทัศนูปกรณ์ และงานอาคารสถานที่ รวมถึงฝ่ายต่าง ๆ ที่ไม่ได้กล่าวไว้ ณ ที่นี้ จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือของทุกฝ่าย ทั้งในส่วนผู้จัดงานประชุมวิชาการและผู้เข้าร่วมงานที่ได้เสียสละกำลังกาย ความคิด เวลา และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการส่งเสริมพัฒนาการศึกษาของชาติ ด้วยความตระหนักในความสำคัญของการวิจัย และร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการสรรค์สร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้วิถีใหม่ (New Normal)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ประมวลบทความวิจัย สืบเนื่องจากการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ในหัวข้อ “การสร้างสมรรถนะครูสู่อนาคตในยุคปกติใหม่” เล่มนี้ จะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความก้าวหน้าในองค์ความรู้ทางการศึกษา รวมทั้งเป็นประโยชน์แก่การศึกษาของผู้ที่สนใจได้ตามสมควรสืบไป

คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารจาก
คณบดีคณะครุศาสตร์ ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ผู้อำนายการสถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดย คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้จัดการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 2 ในหัวข้อ “การสร้างสมรรถนะครูสู่อนาคตในยุคปกติใหม่” “Teachers Competency Building to the New Normal Future” ในวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ณ หอประชุมมหาวชิราลงกรณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึง นักศึกษา นอกจากนั้นยังเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ทางการวิจัยและสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ตลอดจนพัฒนางานวิจัยไปสู่ชุมชนและสังคมต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่ได้ให้เกียรติมาเป็นประธานในพิธีเปิดการประชุมวิชาการ ในหัวข้อ “การสร้างสมรรถนะครูสู่อนาคตในยุคปกติใหม่” รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากคนไทยและต่างประเทศทั้ง 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ทิศนา แขมมณี, Dr. Wang Yanyan Kunming Medical University Yunnan China, Prof. Dr. Dwi Sulisworo Ahmad Dahlan University ที่ให้เกียรติมาบรรยายพิเศษในหัวข้อ “การสร้างสมรรถนะครูสู่อนาคตในยุคปกติใหม่” ซึ่งเป็นการจุดประกายความคิดใหม่ ๆ ให้กับผู้เข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้ ได้ตระหนักถึงการจัดการศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน ให้มีคุณภาพเหมาะสมตามแนววิถีใหม่ (New Normal) มากที่สุด และขอขอบคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาพิจารณาและประเมินบทความที่นำเสนอในการประชุมทางวิชาการให้มีคุณภาพ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า การจัดการประชุมในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อทุกท่านที่เข้าร่วมการประชุมวิชาการในการนำองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สถาบัน และสังคมต่อไป ขอขอบคุณ คณาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการจัดงานในครั้งนี้ด้วยดี ทำให้การจัดประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยครั้งนี้ดำเนินการด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ทุกประการ

(รศ.ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)	(รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	(รศ.วาสนา เกษมสินธ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย	คณบดีคณะครุศาสตร์	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้จัดทำรวมบทความวิจัยจากการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ
"การสร้างสมรรถนะครูสู่อนาคตในยุคปกติใหม่"
"Teachers Competency Building to the New Normal Future"
วันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ณ หอประชุมมหาวชิราลงกรณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ปรึกษา
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม

บรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี
ผู้ช่วยบรรณาธิการ บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย บุคลากรคณะครุศาสตร์ บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	คณบดีคณะครุศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์	ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์วาสนา เกษมสินธ์	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย	ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพสิฐ บริบูรณ์	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายภาษาและวิเทศสัมพันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์	อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธร ทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.ธีระ ภูดี	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

เจ้าของ
คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ออกแบบปก นายบุญเกื้อ ครุธคำ

สำนักงานกองบรรณาธิการ
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ 680 ถนนสกลนคร-อุดรธานี ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
โทรศัพท์ 042-970026 โทรสาร 042-743793 เว็บไซต์ https://edu.snru.ac.th/

หมายเหตุ: *ทัศนะ แนวคิด และข้อความที่นำเสนอในบทความของเอกสารสืบเนื่องจากการประชุมนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน*

คณะกรรมการพิจารณาบทความวิจัย (ระดับชาติ)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

1.	รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2.	รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
3.	รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
4.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
5.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฎ สุวรรณกูฎ	มหาวิทยาลัยนครพนม
6.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธร ทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
7.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธาน วรรณวัลย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
8.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ ชูสอน	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
9.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุหลาบ ปุริสาร	วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
10.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนัดดา ญวนกระโทก	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
11.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วายุ กาญจนศร	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
12.	อาจารย์ ดร.มาริยา เถาอินปาก	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
13.	อาจารย์ ดร.อัจฉราพรรณ กันสุยะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
14.	อาจารย์ ดร.กัญญาวดี แสงงาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
15.	อาจารย์ ดร.ธีระ ภูดี	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

1.	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2.	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3.	รองศาสตราจารย์ ดร.ธนานันต์ กุลไพบูตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4.	รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
5.	รองศาสตราจารย์ ดร.สายัณต์ บุญใบ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
6.	รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
7.	รองศาสตราจารย์วาสนา เกษมสินธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
8.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
9.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
10.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
11.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิตย์ ภาคมฤค	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
12.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
13.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา นาแพงหมื่น	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
14.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
15.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ ศรีพระจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
16.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
17.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพสิฐ บริบูรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
18.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศตวรรษ มะละแซม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

19.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจพร อุผา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
20.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพัตรา ปสังคโท	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
21.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิวัฒน์ ปานทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
22.	อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
23.	อาจารย์ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
24.	อาจารย์ ดร.อุษา ปราบหงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
25.	อาจารย์ ดร.ปัณฑิตา อินทรักษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
26.	อาจารย์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
27.	อาจารย์ ดร.พรพิมล ศิวินา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
28.	อาจารย์ ดร.ลดาวัลย์ มะลิไทย	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
29.	อาจารย์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
30.	อาจารย์ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
31.	อาจารย์ ดร.ผกาพรรณ วะนานาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
32.	อาจารย์ ดร.กฤตภาส วงค์มา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
33.	อาจารย์ ดร.อัจฉรา ไชยสี ขูรีรัง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
34.	อาจารย์ ดร.วาทินี แกสมาน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
35.	อาจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแหงพล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการพิจารณาบทความวิจัย (ระดับนานาชาติ)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

1.	Dr. Nguyen Thi Huynh Loc	The University of Danang
2.	Ms. Le Thi Phuong Loan	The University of Danang
3.	Dr. Vo Thi Dung	Quang Binh University
4.	Dr. Phan Van Thanh	Quang Binh University
5.	Dr. Tran Thi Le Thanh	Tan Trao University
6.	Ms. Do Hai Yen	Tan Trao University

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

1.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์	อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
3.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพสิฐ บริบูรณ์	อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ ศรีพระจันทร์	อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
5.	อาจารย์ ดร.พรพิมล ศิวินา	ประธานสาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ คณะครุศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์การนำเสนอบทความวิจัย

การนำเสนอระดับชาติ (นำเสนอเป็นภาษาไทยทั้งแบบบรรยายและแบบโปสเตอร์)

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สายัณต์ บุญใบ
4. รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย
5. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล
6. รองศาสตราจารย์ ดร.ธนานันต์ กุลไพบุตร
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศตวรรษ มะละแซม
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจพร อุผา
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดประไทย บุพศิริ
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิวัฒน์ ปานทอง
15. อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข
16. อาจารย์ ดร.ลดาวัลย์ มะลิไทย

17. อาจารย์ ดร.ปัณฑิตา อินทรักษา
18. อาจารย์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ
19. อาจารย์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์
20. อาจารย์ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ
21. อาจารย์ ดร.ผกาพรรณ วะนานาม
22. อาจารย์ ดร.กฤตภาส วงค์มา
23. อาจารย์ ดร.อัจฉรา ไชยสี ขูรีรัง
24. อาจารย์ ดร.วาทินี แกสมาน
25. อาจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแหงพล
26. อาจารย์ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร
27. อาจารย์ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์
28. อาจารย์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
29. อาจารย์ ดร.บดินทร์ นารถโคษา

การนำเสนอระดับนานาชาติ (นำเสนอเป็นภาษาอังกฤษ แบบบรรยาย)

1. Asst. Prof. Dr. Watana Suwanatrai
2. Asst. Prof. Dr. Siriluck Sriprachan
3. Asst. Prof. Dr. Vijittra Vonganusit
4. Asst. Prof. Dr. Paisit Boriboon
5. Dr. Pornpimon Siwina
6. Dr. NGU THIEN HUNG

รายชื่อมหาวิทยาลัยเครือข่ายความร่วมมือ
การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 และนานาชาติ ครั้งที่ 2
คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประจำปี พ.ศ. 2565

เจ้าภาพหลัก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนา

เจ้าภาพร่วม (ภายในประเทศ)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

เจ้าภาพร่วม (ต่างประเทศ)

University of Southeastern Philippines

Tan Trao University, Vietnam

Quang Binh University, Vietnam

University of Foreign Languages Studies, DA NANG, Vietnam

Ahmad Dahlan University, Indonesia

Kunming Medical University, China

Savannakhet University, Laos

กำหนดการประชุมวิชาการ



ข้อมูลสำคัญของการบรรยายพิเศษจากผู้ทรงคุณวุฒิ

การสร้างสมรรถนะครูสู่อนาคตในยุคปกติใหม่

ข้อเสนอแนะวิธีการเพื่อการพัฒนา สู่ความเป็นครูที่มีสมรรถนะแบบมืออาชีพ

- On the job training
- Whole school development
- Coaching and mentoring
- Professional learning community: PLC
- Community of practice: COP
- Lesson study: LS

- การจัดประชุมทางวิชาการ
- การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ
- การศึกษา สังเกต สัมภาษณ์ ฝึกปฏิบัติ
- เรียนรู้จากบุคคลต้นแบบ
- เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ
- เรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายและแพลตฟอร์ม
- การจัดเพื่อนร่วมเรียนรู้ (buddy)





"ไม่ว่าเทคโนโลยีจะมีความจำเป็นเพียงใดก็ตาม
แต่ยังไงก็ไม่สามารถทำหน้าที่แทนครูที่ดีได้
แต่เทคโนโลยีในมือของครูที่ดี
สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงอนาคตได้"

รองศาสตราจารย์ ดร.ทิศนา แขมมณี

Teachers Capacity Building to the New-Normal Future

แนวปฏิบัติในสถานการณ์ปัจจุบัน
(Teachers Action Guidelines)

กระบวนการพัฒนาครู (Teachers Development Process)

การส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ
ในการสอน การวิจัยทางวิชาการ และ
ความสามารถในการให้บริการสังคม
ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ในการพัฒนาครู



Dr. Wang Yanyan
Kunming Medical University
Yunnan,China

1. ด้านวิชาชีพ
   - 1.1 ส่งเสริมทางวิชาชีพ ความเป็นครูมืออาชีพ
   - 1.2 ส่งเสริมทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. แผนการดำเนินงาน
   - 2.1 สร้างทีมงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนและงานวิจัย
   - 2.2 การขยายหลักสูตร

The mobile learning implementation in Indonesia

The trend of Mobile Learning Implementation

- Send information quickly and in a considerable number including Internet of Things
- Student got more comfortable using mobile devices in learning activities
- Digital Native and Digital Immigrant gap on education

THREE APPROACH

- Differentiation
- Individualization
- Personalization



Prof. Dr. Dwi Sulisworo
AHMAD DAHLAN UNIVERSITY

CRITICAL SUMMARIES

The education system of Indonesia is still in the transition process from the national exam score oriented to learner competency oriented.

In terms of ICT literacy of the teachers is good, the utilization of mobile technology for learning tends to be low



There are many schemes from the government on providing internet access. But the low access is still felt by the some remote islands

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

คำนำ ..... ก
สารจากคณบดีคณะครุศาสตร์ ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ข
ผู้จัดทำรวมบทความวิจัยจากการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย ..... ค
คณะกรรมการพิจารณาบทความวิจัย (ระดับชาติ) ..... ง
คณะกรรมการพิจารณาบทความวิจัย (ระดับนานาชาติ) ..... จ
ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์การนำเสนอบทความวิจัย (ระดับชาติ) ..... ฉ
ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์การนำเสนอบทความวิจัย (ระดับนานาชาติ) ..... ช
รายชื่อมหาวิทยาลัยเครือข่ายความร่วมมือ ..... ซ
กำหนดการประชุมวิชาการ ..... ญ
ข้อมูลสำคัญของการบรรยายพิเศษจากผู้ทรงคุณวุฒิ ..... ฎ
- การสร้างสมรรถนะครูสู่อนาคตในยุคปกติใหม่
โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ทิศนา แขมมณี ..... ฎ
- Teachers Capacity Building to the New-Normal Future
By Dr. Wang Yanyan Kunming Medical University, Yunnan, China ..... ฎ
- The mobile learning implementation in Indonesia
By Prof. Dr. Dwi Sulisworo Ahmad Dahlan University, Indonesia ..... ฐ
สารบัญ ..... ฑ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
เก็จกนก พลวงค์, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และเพ็ญผกา ปัญจนะ 1-16

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการขั้นพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
บรรณรต สกุณา และอดิศร ศรีเมืองบุญ 17-33

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ขวัญเพชร พลวงค์, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และเพ็ญผกา ปัญจนะ 34-48

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร
วัชราภรณ์ ศรีบุศราคัม, เลอลักษณ์ โอทกานนท์ และชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์ 49-61

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์, ไชยา ภาวะบุตร และวิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ 62-77

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
แคทรียา บุตรศรีผา 78-95

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และรัชฎาพร งอยภูธร 96-117

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชารีรัตน์ เสียงล้ำ, ช่อเพชร เบ้าเงิน และอรสา จรูญธรรม 118-131

ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วีระยุทธ แสงไชย, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และรัชฎาพร งอยภูธร 132-146

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พรสวรรค์ เหลาเวียง, สุรัตน์ ดวงชาทม และจินดา ลาโพธิ์ 147-162

สภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
ละดา ดอนหงษา, นิทรา ช่อสูงเนิน และดารา วิมลอักษร 163-176

สภาพ และแนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
ฉัตรบดินทร์ มะลัย 177-189

สภาพและแนวทางพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
วิสาลินี พงศ์ทรางกูร และรชฎ สุวรรณกูฏ 190-202

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

สภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
อลงกรณ์ บุญเทียม และรชฎ สุวรรณกูฏ 203-217

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
สุกัญญา นามธรรม, เยาวลักษณ์ สุตะโคตร และศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ 218-232

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
สุเชษฐ์ ชูคง และช่อเพชร เบ้าเงิน 233-247

การนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี
สุฑามาศ สุมาลย์, เสริมทรัพย์ วรปัญญา และสรรชัย ชูชีพ 248-262

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1
ละดา ดอนหงษา, นิทรา ช่อสูงเนิน และสาคร อาร้อน 263-277

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
วลยา ไตรญาณ 278-289

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
เนติ์ มโนปัญญา, สุมัทนา หาญสุริย์ และศิกานต์ เพียร์ธัญญกรณ์ 290-305

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19
ภาวินีย์ อุดมา และชาญวิทย์ หาญรินทร์ 306-319

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

สภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ฐิติพร พรมโคตร และชาญวิทย์ หาญรินทร์ 320-331

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
รสริน ภาดี 332-345

สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
พนม ก้องเวหา และรชฎ สุวรรณกูฎ 346-358

การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ผ่านกระบวนการ SPAE-FangwitTrip
ศราวุธ รู้ปัญญา และวราวรรณ จันทรนุวงศ์ 359-374

สภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
วันวิสาข์ ขันทอง, กิติวัชร ถ้วยงาม และเผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ 375-388

สภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ธีระศักดิ์ บุญเรืองนาม และชาญวิทย์ หาญรินทร์ 389-402

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
วสันต์ ระเบียบ, อรสา จรูญธรรม และชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์ 403-413

การใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นเพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
อัมรินทร์ พาลี และกิตติพร โนนคู่เขตโขง 414-428

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
วินิจ พลธะรัตน์ 429-443

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
พระมหากิตตินนท์ รัตนสิงห์สกุล และจตุภูมิ เขตจัตุรัส 444-457

สภาพ และความต้องการจำเป็นในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร
อิทธิฤทธิ์ คนเพียร และไพฑูรย์ พวงยอด 458-468

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้
ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ธนาภรณ์ ธาราบรรพต และเบญจวรรณ ศรีมารุต 469-481

ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
พนาศักดิ์ ชาคำหลอย, สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ และวรกัญญาพิไล แกระหัน 482-496

การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร
ลัดดา งานนันไชย และมีนมาส พรานป่า 497-512

การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ภัทรีญา ภูมิภาคิน และเบญจวรรณ ศรีมารุต 513-526

สภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาด
ของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษานครพนม
อัมพล ชาสงวน และชาญวิทย์ หาญรินทร์ 527-542

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีม
ของบุคลากรโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู
ชัยมงคล ทองบัว และนวัตกร หอมสิน 543-549

รูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ธราธิป วงษ์แก้ว และชิตวีร์ มองเพชร 550-566

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
วนิดา กุลเกษ และพงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง 567-582

การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
ภควัฒน์ พิมพาวงศ์ 583-593

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
ชนิสรา จารุการณ์ และจิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์ 594-606

การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ 607-623

การบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี
รติภัทร จันทร์ส่อง และสุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง 624-634

การศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
วัชระ อรุณโน และสุชาดา บุบผา 635-648

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ปนัดดา สาริคา, เพลินพิศ ธรรมรัตน์ และประภัสร สุภาสอน 649-662

สภาพ และความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
ปฐมพงศ์ ตากกระโทก และชาญวิทย์ หาญรินทร์ 663-677

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
น้ำทิพย์ นาที และสมาน ประวันโต 678-691

สภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
คชกร นริสาน และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ 692-709

แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
วชิรญาณ์ ผาจวง และสมาน ประวันโต 710-724

แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มาลิณี คำมะมูล และสมาน ประวันโต 725-738

แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
มัณฑิรา วงษาเวียง 739-752

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู
นันทพน สิมมา และนวัตกร หอมสิน 753-760

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอำนาจเจริญ
ฐิติกาญจน์ ทำสุนา และสมใจ ภูมิพันธุ์ 761-774

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
ชาริณี พานจำนงค์ และจิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์ 775-790

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
ธมนวรรณ จันทร์สวย, สรรชัย ชูชีพ และเฉลิมชัย หาญกล้า 791-806

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

สภาพและความต้องการจำเป็นในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
ของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครพนม
จันเพ็ญ กัสนุกา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ 807-822

แนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
อริศรา ศรีขัดเค้า และอดิศร ศรีเมืองบุญ 823-839

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

Relationship between Transformational Leadership and Effectiveness of Personnel Administration of School Administrators under the office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1

เก็จกนก พลวงค์[1]
ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์[2]
เพ็ญผกา ปัญจนะ[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบความสัมพันธ์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 338 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 52 คน และครูผู้สอน จำนวน 234 คน จากจำนวน 52 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stag Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับมีอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .736-.918 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .988 และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .383-.868 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe's method และการหาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

[1]ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2]รองศาสตราจารย์ ดร., ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[3]อาจารย์ ดร., กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน พบว่า 1) จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน พบว่า 1) จำแนกตาม สถานภาพการดำรง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

6. ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ครูอาสาปฏิบัติงาน 2) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูเข้ารับการอบรมสัมมนา และจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this research were to investigate, compare, find out the relationship and establish the guidelines for developing transformational leadership and personnel management of school administrators under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, according to the opinions of the school administrators Head of personnel management group and teachers classified by position Operational experience and school size. This research is Correlation Research. The sample were administrators This research used Multi-stage Sampling Method with the number of 338 participants consisting of 52 school administrators 52 head of personnel management group and 234 teachers from 52 schools in the 2021 academic year. The instrument for data collection was a set of 5–rating scale questionnaires concentrating transformational leadership performance with the discriminative power value between .736-.918 and reliability .988 and effectiveness of personnel management reliability and discriminative power between .383-.868. and reliability .971 For the hypothesis investigation used F-test (One-Way ANOVA) with percentage, mean and standard deviation from statistical technique, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Scheffe's product-moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. The overall transformational leadership of school administrators was at the high level.

2. Effectiveness of personnel management of school administrators Overall was at the high level.

3. Transformational leadership of school administrators According to the opinion of the school administrators Head of personnel management group and teachers found that classified by position. Overall, there was a statistically significant difference at the .01 level. 2) Classified by work experience. Overall and each aspect was not different and 3) classified by school size. Overall and every aspect in every aspect is no different.

4. Effectiveness of personnel management of school administrators According to the opinion of the school administrators The head of personnel management group and teachers found that 1) classified by living status. Overall and each aspect differed at statistical significance level of .01 level in all aspects. 2) Classified by work experience. The overall and each aspect were not different and 3) The size of The school. Overall was not different.

5. Transformational leadership of school administrators as a whole showed a positive relationship with the effectiveness of personnel administration of school administrators at statistical significance level of .01.

6. In this research, the guidelines for the development of transformational leadership of school administrators were presented, There are 2 aspects: 1) intellectual stimulation by Administrators should encourage personnel to be creative and provide opportunities for volunteer teachers to work. 2) The aspect of being a person of learning by Encourage school administrators and teachers to attend training and seminars and arrange a meeting to exchange knowledge of Professional Learning Community.

Keywords: Transformational leadership, Effectiveness of Personnel Administration.

1. บทนำ

สังคมไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ทำให้กิจกรรมทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และสังคมดำเนินไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูงการเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้คุณลักษณะเด็กเปลี่ยนไปประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง และก้าวเข้าสู่ประเทศรายได้สูงโดยใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทย (ไกรยศ ภัทราวาท, 2559, หน้า 1) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมในการเป็นกลไกสำคัญ ในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ การศึกษาจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและอื่น ๆ และผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ หากมองในระดับองค์การทุกองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง หรืออาจจะต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่งขันของตน ทั้งในจุดอ่อนจุดแข็งโอกาสและอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ขององค์การเพื่อให้เห็นความสำคัญ และความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้ตระหนักอย่างแท้จริงว่าหากเราไม่เปลี่ยนแปลงตนเอง ขณะที่สภาพแวดล้อม และสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือมัวแต่หลงตนเองว่าตนยิ่งใหญ่และเชื่อว่าตนจะสามารถอยู่ได้โดยไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง อาจนำเราไปสู่ความหายนะหรือความล้มเหลวหรือการสาบสูญ ล้มละลาย เหมือนสัตว์ยุคโบราณที่เราเคยได้ยินแต่ชื่อและเห็นแต่ซาก องค์การต่าง ๆ ที่ต้องปิดตนเองไปจำนวนมากมายหรือต้องกลายไปเป็นของต่างชาติ สำหรับการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์การในยุคนี้มิใช่ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือเปลี่ยนแปลงตามแฟชั่นหากพบว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงแบบที่ต้องเปลี่ยนสภาพของตนเอง เพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า เหมือนสิ่งมีชีวิตบางชนิด เช่น ลูกอ๊อด ที่เปลี่ยนสภาพไปเป็นกบ และหนอนที่ต้องเปลี่ยนสภาพเป็นผีเสื้อ อย่างไรก็ตามวิธีการเปลี่ยนแปลงสภาพนี้จะเป็นแบบเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว หรือแบบค่อยเป็นค่อยไป ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย และ ขึ้นอยู่กับสภาพขององค์การนั้น ๆ ว่ามีความรุนแรง หรืออาการหนักน้อยหรือมากเพียงใด สำหรับในระดับองค์การปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมาก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนก่อให้เกิดความคุ้มค่าและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2558, หน้า 45)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนตลอดจนการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีกี่ด้าน อะไรบ้าง

2. ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

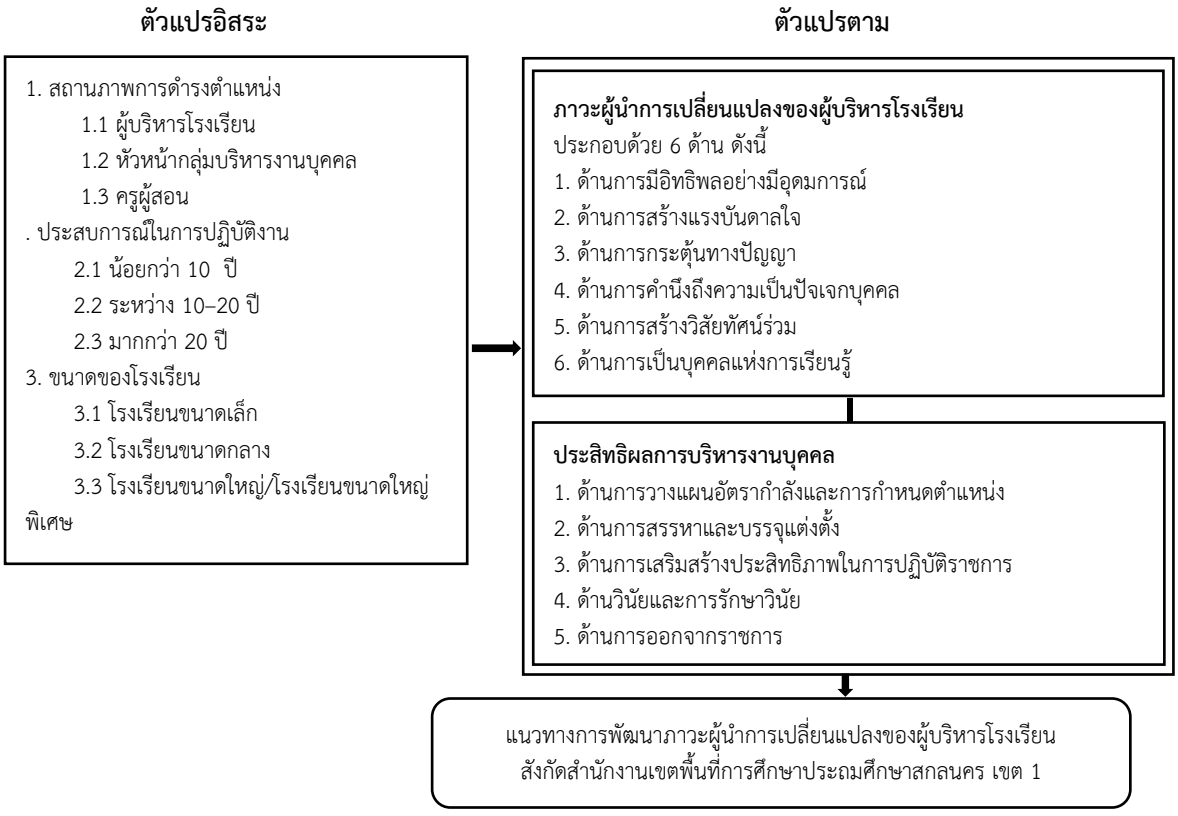
2.3 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

2.4 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.6 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 กลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1) ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2564 ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น 2,688 คน ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 175 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล 175 คน และครูผู้สอน 2,338 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 175 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 2,134 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) พบว่า ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด จำนวน 338 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน 52 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล 52 คน และครูผู้สอน จำนวน 234 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล 52 คน และครูผู้สอน จำนวน 234 คน

4.2 การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำตามลำดับ ดังนี้

1) การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อตอบขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามจำนวน 338 ฉบับ เก็บรวบรวมข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และนัดวัน เวลา ในการขอรับแบบสอบถามคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและติดตามแบบสอบถาม 338 ฉบับ

4.3 สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe's Metod และการหาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารโรงเรียนโดยเน้นกระบวนการบริหารงานเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายเพื่อความสำเสร็จ เพิ่มศักยภาพการทำงานของครูผู้สอน สร้างความเปลี่ยนแปลงพัฒนาเป็นแบบอย่างที่ดี

แนะนำ กระตุ้นปัญญาหาให้ครูผู้สอนเกิดความต้องการการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของณฐวัฒน์ พระงาม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ สีดา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงกว่าสมมติฐานการวิจัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันจำนวนนักเรียนน้อยลงการบรรจุแต่งตั้งผู้ที่เข้ามารับราชการครูมีน้อยลงเนื่องจากการแพร่ระบาดของโรค Covid-19 จึงทำให้มีการชะลอการสอบบรรจุและในแต่ละปีมีข้าราชการครูเกษียณอายุราชการจึงทำให้โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีจำนวนครูน้อยลง ดังนั้นการที่จะทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีประสิทธิภาพเทียบเท่าที่เป็นมาหรือมากกว่าเดิมจะต้องมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการซึ่งก็คือการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอนออนไลน์ (Online Learning) การสอนออนแฮนด์ (On Hand Learning) เรียนผ่านมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์ หรือ DLTV (On-air) เรียนผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ (On-demand) ซึ่งการดำเนินการในการสัมภาษณ์แสดงว่าโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้โดยใช้บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งไว้ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่ามีความเกี่ยวเนื่องถึงการดำเนินงานในด้านการบริหารงานบุคคลและให้บริการแก่บิดามารดา ผู้ปกครองตลอดจนผู้รับบริการ ตามกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการโรงเรียน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคา (2558) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เค้ก อ่อนพุ่ม (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัย ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า

3.1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคลและครูผู้สอน ส่วนหัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคลและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมองว่าตนเองได้ดำเนินการรวมถึงแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นและพยายามใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ เพิ่มศักยภาพในการทำงานของครูผู้สอนและยังเป็นแบบอย่างที่ทำให้ครูเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงในฐานะผู้นำ ส่วนครูก็มองเห็นภาพการบริหารงานไม่ชัดเจน ทำให้มุมมองของครูและผู้บริหารมีความแตกต่างกัน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา ทรัพย์โฉม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3.2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน เมื่ออยู่ในบริบทเดียวกันแล้วย่อมปฏิบัติงานตามมุมมองของผู้ที่อยู่ในบริบทเดียวกัน ไม่ได้ส่งผลให้เกิดความคิดในการปฏิบัติงานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่แตกต่างกัน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องตามแนวคิดของ Kouzes & Posner (2012, pp. 16-24) ที่นิยามไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่สามารถถ่ายทอดและฝึกฝนได้ ซึ่งผู้นำจะแสดงภาวะผู้นำของตนเอง 5 ด้าน ดังนี้ 1) เป็นตนแบบนำทาง 2) สร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วม 3) กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน 4) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้อื่น และ 5) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตามแนวคิดของ ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 31) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำนั้นจะต้องกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เต็มความสามารถก่อให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ จึงจะช่วยให้ผู้ตามมีความเจริญก้าวหน้า สามารถนำไปสู่ความเป็นผู้นำ ทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดการพึ่งพาอาศัยกัน จึงจะเกิดผลสำเร็จ

3.3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ถึงแม้จะมีขนาดโรงเรียนต่างกัน เมื่ออยู่ในบริบทเดียวกันแล้วย่อมปฏิบัติงานตามมุมมองของผู้ที่อยู่ในบริบทเดียวกันไม่ได้ส่งผลให้เกิดความคิดในการปฏิบัติงานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่แตกต่างกัน นอกจากนี้อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้วยกันได้เข้าร่วมประชุมรับฟัง ชี้แจงนโยบายการบริหารจัดการจากสำนักงานเขตอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง มีการเข้าร่วมรับฟังการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้วยกันจึงมีศักยภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหมือน ๆ กันงานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องตามแนวคิดของ Kouzes & Posner (2012, pp. 16-24) ที่นิยามไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่สามารถถ่ายทอดและฝึกฝนได้ ซึ่งผู้นำจะแสดงภาวะผู้นำของตนเอง 5 ด้าน ดังนี้ 1) เป็นตนแบบนำทาง 2) สร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วม 3) กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน 4) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้อื่น และ 5) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตามแนวคิดของ ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 31) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำนั้นจะต้องกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เต็มความสามารถก่อให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ จึงจะช่วยให้ผู้ตามมีความเจริญก้าวหน้า สามารถนำไปสู่ความเป็นผู้นำ ทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดการพึ่งพาอาศัยกัน จึงจะเกิดผลสำเร็จ

4) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า

4.1) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยผู้บริหารมีความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลมากกว่า หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน ส่วนหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมองว่าตนเองได้ใช้ศักยภาพของตนโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานบุคคล มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารเป็นขั้นตอน ชัดเจน มีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับงาน มีการควบคุม ประเมินผล ติดตามงานอย่างเป็นระบบจึงมองว่าการบริหารงานบุคคลของตนเองเกิดประสิทธิผลมากและชัดเจนในขณะที่หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนมองประสิทธิผลดังกล่าวไม่ค่อยชัดนัก งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน ตามคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน

4.2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีระบบแบบแผนการดำเนินงานที่แสดงถึงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่เป็นกระบวนการ การกำหนดบุคลากรที่ถูกต้องเหมาะสม การกำกับ ติดตามและการประเมินผลที่ชัดเจน ตามลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายจนทำให้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับคำนิยามของ ทิรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ (2557, หน้า 16) กล่าวว่าประสิทธิผลนั้นมีความแตกต่างกันตามความเข้าใจของนักวิชาการแต่ละคน ซึ่งครั้งนี้ประสิทธิผลเป็นตัวการสำคัญในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด

4.3) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีระบบแบบแผนการดำเนินงานที่แสดงถึงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่เป็นกระบวนการ การกำหนดบุคลากรที่ถูกต้องเหมาะสม การกำกับ ติดตามและการประเมินผลที่ชัดเจนไม่ว่าจะเป็นการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวินัยและการออกจากราชการ ซึ่งต้องทำตามขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติของทางราชการ ตามลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับคำนิยามของ เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 7-8) ที่ระบุว่าประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้ประสบผลสำเร็จในแง่ของการบริหารจัดการเป้าหมายขององค์กรทำถูกต้องตามที่ควรทำ การบรรลุเป้าหมายอาจจะใช้ทรัพยากรมากหรือน้อยได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงินและเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงานแสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนรายด้าน พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือภาวะผู้นำที่จะนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร กระตุ้น จุดประกายให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผล เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตามหลักทฤษฎีได้ดีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในแล้วองค์กรจึงดำเนินไปในทิศทางบวก งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องดังคำนิยามของ Bass & Avolio (1997) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความรู้ของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ ทำให้เกิดกระตุ้นการเรียนรู้วิสัยทัศน์ จูงใจให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนและมองประโยชน์ของกลุ่มในองค์กรเป็นหลัก ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำโดยตำแหน่งสามารถนำ (Leading) ผู้ร่วมงานซึ่งเป็นครูผู้สอนได้เป็นอย่างดีซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล ดังคำของ Tony Buss (2011, p. 86) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวว่าภาวะที่ผู้นำให้ความสนใจ ดึงดูดผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม และอารดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 23-28) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่มีระดับมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผุสดี จิรนากุล (2562, หน้า 99-103) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษา ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ผลการวิจัยครั้งนี้ของผู้วิจัยยังสอดคล้องกับผลวิจัยของชาวต่างประเทศ ดังนี้ Leithwood and Sun (2012, pp. 387-423) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเกี่ยวกับผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำนับว่าเป็นผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก

อยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ijaz Ahmad Tatiah and Muhammad Zafar Iqbal (2012, pp. 790-797) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์รูปแบบของภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศปากีสถาน ศึกษาผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งงานและภาวะผู้นำแบบมุ่งคน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Maria Eliophtou Menon (2014, pp. 509-528) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบหลบเลี่ยง ต่อการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำ และความพึงพอใจของครูในโรงเรียนประถมในประเทศไซปรัส พบว่า ครูมีการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำ และความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า การรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาอีกด้วย

6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรให้ความสนใจ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านเหล่านี้มาปรับใช้ในการบริหารงานโรงเรียนและควรพัฒนาให้ผู้บริหารมีการกระตุ้นทางปัญญาและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรรักษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลดังกล่าวให้อยู่ระดับมากที่สุด และควรพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารโรงเรียนควรจัดประชุม สอบถามความคิดเห็นจากครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้ได้บุคลากร คือ ครูผู้สอนตรงตามความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริง

3. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.40 หน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 6 ด้าน ให้สูงขึ้นกว่าที่อยู่ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นเพศหญิง

2. ควรมีวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในระดับเขตตรวจราชการ (cluster)

4. ควรศึกษาภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่เกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยของประสิทธิผลของโรงเรียน

7. เอกสารอ้างอิง

กันทิมา ชัยอุดม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไกรยศ ภัทราวาท. (2559). *รายงานการสัมมนาการศึกษาไทย 4.0. 14 ตุลาคม 2559*. นครปฐม: สถาบันแห่งชาติเพื่อพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.

จิตรา ทรัพย์โฉม. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณฐวัฒน์ พระงาม. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

ทิรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). *การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลสงขลา*. เข้าถึงได้จาก https://www.songkhlscity.go.th/files/com_content/2014-10/20141002_odtydwpa.pdf 11 กันยายน 2564.

บุญชม ศรีสะอ้าน. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยสาสน์.

ผุสดี จิรนากุล. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน*. *วารสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 20(5), 32.

อัฒนศักดิ์ สิทธิ. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Bass, B. M. & Avolio. (1997). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.

Kouzes, J. & Posner, B. (2012). *The Leadership Challenge: How to Keep Extraordinary Things Done in Organization*. San Francisco CA: Jossey–Bass.

Kyle Sandell. (2012). *Transactional Leadership, Engagement, And Performance*: *A New Perspective*. Thesis M.S. Colorado: Colorado State University.

Hoy & Miskel. (2012). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). Boston: McGraw-Hall.

Ijaz Ahmad Tatlah Muhammad Zafar Iqbal. (2012). Leadership Styles and School Effectiveness: Empirical Evidence from Secondary Level. *Proedia-Soeial and Behavioral Seienee*, 69, 790-797.

Leithwood, K. & Sun, J. P. (2012). The nature and effects of transformational school leadership. *Educational Admistration Quaterly*, 48(3), 387-423.

Maria Eliophotou Menon. (2014). The relationship between transformational leadership, perceived leader effectiveness and teacher job satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 52(4), 509-528.

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

Digital Leadership Affecting Effectiveness in Basic School Management During the Spread of Coronavirus Disease 2019 of School Administrators of Under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lam Phu

บรรณรต สกุณา[1]
อดิศร ศรีเมืองบุญ[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน เลือกโดยใช้วิธีเฉพาะเจาะจง และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2564 เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

[1]วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
[2]อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .842)

4. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านการสร้างองค์ความรู้ และด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 77.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}$ = .687 + $.665_{vision}$ + $.170_{professional}$ −$.130_{constructivism}$ +$.149_{learning\ environment}$

และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ Z = $.730Z_{vision}$ + $.192Z_{professional}$ −. $154Z_{constructivism}$ + $.172Z_{learning\ environment}$

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ประสิทธิผล

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the digital leadership of school administrators of Under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong bua Lam Phu. 2) study the effectiveness in basic school management of school administrators of Under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong bua Lam Phu. 3) relationship between digital leadership and effectiveness in basic school management during the spread of coronavirus disease 2019. 4) study digital leadership affecting effectiveness in basic school management during the spread of coronavirus disease 2019 of school administrators of Under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong bua Lam Phu. Sample groups were 374 people, of Under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong bua Lam Phu in the academic year 2021. Was 52 from school administrators selected by purposive sampling method. and 322 teachers selected by proportionate stratified random sampling method. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.99 The research statistics were: mean, standard deviation, pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The finding were as follow:

1. The digital leadership of school administrators of under the secondary educational service area office loei nong bua lam phu, In overall, were found at the highest level.

2. The effectiveness in basic school management of school administrators of under the secondary educational service area office loei nong bua lam phu, In overall, were found at the highest level.

3. The relationship between digital leadership and effectiveness in basic school management during the spread of coronavirus disease 2019 was at a very high positive at .842 with the statistical significant of .01.

4. Digital leadership of vision, professional, constructivism and learning environment predicting Effectiveness in basic school management of school administrators of Under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong bua lam phu were at 77.80 percent, with the statistical significant of .01.

The raw score regression equation was $\hat{Y} = .687 + .665_{vision} + .170_{professional} - 130_{constructivism} + .149_{learning\ environment}$

The standardize score regression equation was $Z = .730Z_{vision} + .192Z_{professional} - .154Z_{constructivism} + .172Z_{learning\ environment}$

Keywords: Relationship, Digital Leadership, Effectiveness

1. บทนำ

ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 มีการระบาดในวงกว้างอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวโน้มที่จะเกิดการแพร่ระบาดในสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีความตระหนักถึงสถานการณ์ดังกล่าว และคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพของนักเรียน นักศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โดยตระหนักอยู่เสมอไม่ว่าสถานการณ์แวดล้อมจะเลวร้ายและรุนแรงแค่ไหน การเรียนรู้ที่เข้าถึงและมีคุณภาพสำหรับเด็กไทยทุกคนเป็นเป้าหมายสูงสุด ตามแนวคิด “การเรียนรู้นำการศึกษา โรงเรียนอาจหยุดได้แต่การเรียนรู้หยุดไม่ได้” (ประเสริฐ บุญเรือง, 2563) ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว ที่จะส่งผลกระทบอย่างมากต่อระบบการจัดการเรียนการสอนและสุขภาพของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา สิ่งสำคัญที่สุดในช่วงระยะเวลาต่อจากนี้ไปทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรของสถานศึกษา ต้องปรับตัวกับการใช้ชีวิตวิถีใหม่ “New Normal” เน้นการปฏิบัติภายใต้มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อย่างเคร่งครัดเพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ปลอดภัยจากโรคโควิด 19 ส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและปลอดภัยจากโรค (สุขุม กาญจนพิมาย, 2563)

วิกฤตโควิด 19 ชี้ให้เห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลมีความสำคัญมากในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง (สุกัญญา แช่มช้อย, 2560)

จากความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่อันก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และทัศนะของนักวิชาการมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล	1. ส่งเสริมการสื่อสาร	2. การประชาสัมพันธ์	3. การสร้างภาพลักษณ์	4. การมีส่วนร่วมของนักเรียน	5. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	6. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม	7. เปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถแสดงความคิด	8. มีความคิดต่อองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาความสามารถใหม่ ๆ	9. คิดค้นนวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ	10. การสร้าง ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์	11. พลเมืองดิจิทัล	12. ประเมิน นิเทศ กำกับติดตาม
ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ						✓	✓	✓	✓			
ต้องลักษณ์ บุญธรรม					✓	✓				✓	✓	✓
เสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์	✓						✓	✓		✓		
เอกชัย กี่สุขพันธ์						✓		✓	✓	✓		✓
ปกรณ์ ลี้สกุล					✓			✓		✓		

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล	1. ส่งเสริมการสื่อสาร	2. การประชาสัมพันธ์	3. การสร้างภาพลักษณ์	4. การมีส่วนร่วมของนักเรียน	5. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	6. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม	7. เปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถแสดงความคิด	8. มีความคิดต่อองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาความสามารถใหม่ ๆ	9. คิดค้นนวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ	10. การสร้าง ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์	11. พลเมืองดิจิทัล	12. ประเมิน นิเทศ กำกับติดตาม
สุกัญญา แช่มช้อย					✓	✓				✓	✓	✓
มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา	✓						✓	✓	✓			
ชีวิน อ่อนละออ และคณะ	✓				✓			✓	✓	✓		
สุภวัช เชาวน์เกษม และคณะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
ฮาเวิร์ด ยังส์				✓			✓	✓	✓	✓		
ปีเตอร์ เอฟ. ดรัคเกอร์						✓	✓	✓	✓	✓		✓
Sieber & Zamora	✓					✓		✓	✓			
Sheninger, E.	✓	✓	✓		✓	✓						
ความถี่	6	2	2	2	6	8	6	9	7	8	2	4

จากตาราง 1 เป็นการสังเคราะห์ โดยการบูรณาการคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล จากแนวคิด ทฤษฎี และหลักการของนักวิชาการ ทำการคัดเลือกคุณลักษณะที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ที่มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ตามบทสรุปต่อไปนี้ คือ 1) การสื่อสาร 2) ความเป็นมืออาชีพ 3) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ 4) การมีส่วนร่วม 5) การสร้างองค์ความรู้ 6) การคิดค้นนวัตกรรม และ 7) การมิวิสัยทัศน์ มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และหลักการของนักวิชาการมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดังแสดงในตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์ประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)	จิรกิติ์ ทองปรีชา	เฉลิมชัย เลี้ยงสกุล	พัชราภรณ์ ดวงชื่น	ภูษิมา ภิญโญสินวัฒน์	รัตนา กาญจนพันธุ์	อรชุมา ด้วงช้าง	เก็จกนก เอื้อวงศ์ และคณะ	ประกายแก้ว แก้วอินต๊ะ และน้ำฝน กันมา	ยุทธชาต นาห่อม	ความถี่
การวางแผน	✓					✓	✓	✓	✓	5
การจัดการองค์กร	✓					✓		✓		3
การบริหารบุคคล	✓							✓		2
การสั่งการ	✓					✓				2
การประสานงาน	✓				✓	✓	✓	✓		5
การทำรายงาน/การประเมินผล	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8
การงบประมาณ/ทรัพยากร	✓				✓	✓	✓	✓		5
จัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุด					✓					1
ตัดสินใจนโยบายต่าง ๆ บนพื้นฐานของการสำรวจความต้องการ					✓		✓			2
ปรับปฏิทินการศึกษา					✓					1
บุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน จะได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง					✓		✓			2
กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT					✓				✓	2
เพิ่มความยืดหยุ่นของโครงสร้างเวลาเรียน/ออกแบบหน่วยการเรียนรู้/กระชับหลักสูตร/ออกแบบหลักสูตร		✓	✓	✓			✓		✓	5
การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน							✓			1
การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT/นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา					✓		✓		✓	3
การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร		✓	✓		✓		✓	✓	✓	6

จากตาราง 2 สังเคราะห์ประสิทธิผลที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามหลักการ แนวคิดและทัศนะของนักวิชาการข้างต้น บูรณาการการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ตามบทสรุปต่อไปนี้ คือ 1) การวางแผน 2) การประสานงาน 3) การประเมินผล 4) การบริหารงบประมาณ 5) การออกแบบหลักสูตร และ 6) การพัฒนาบุคลากร มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้นำยุคดิจิทัล โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารองค์กรระดับสูง ระดับกลาง และผู้จัดการ/หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 10 คน ที่เป็นองค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ของผู้นำในองค์กรที่ทำการศึกษา จำนวน 6 องค์กร การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัล คือ (1) มิติวิสัยทัศน์ (Vision) (2) มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) (3) มิติกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) (4) มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) (5) มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) โดยจากการศึกษาทำให้พบกับมิติเพิ่มเติม คือ การบริหารคนในองค์กรที่ต่างยุคสมัย ผลจากการวิจัยสามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลให้กับองค์กรไอที องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอทีหรือองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงต่อไป

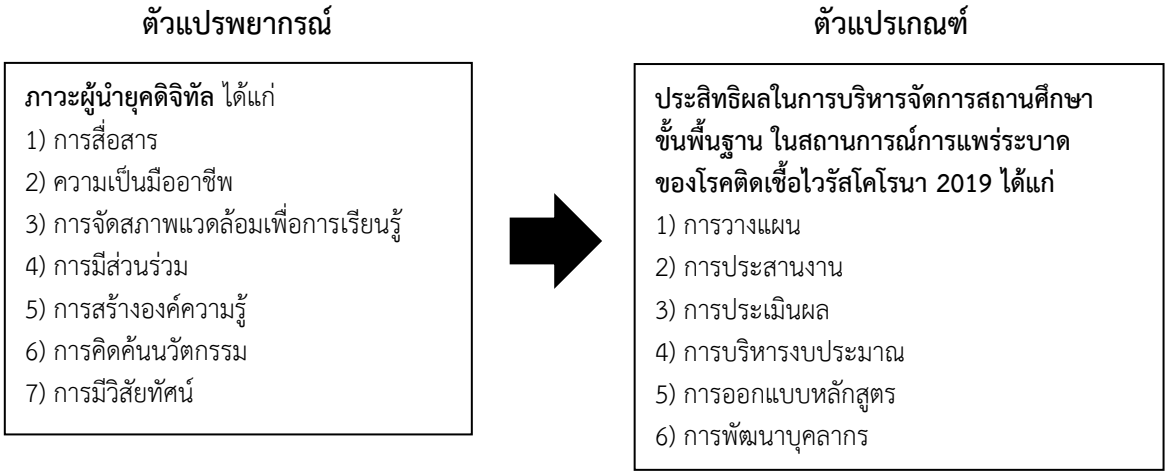
ศศิรดา แพงไทย, สมใจ มณีวงษ์ และสมาน ประวันโต (2564) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลไว้ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (Digital Vision) 2) มีความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี (Tools & Technologies) 3) บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน (Management Infrastructure) 4) สร้างภาพลักษณ์ (Branding) 5) พัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Development Professional) 6) สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ (Modern Corporate Culture) 7) เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และ 8) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2564) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นการวิจัยเอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล และ 2) ยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามกรอบที่ได้สังเคราะห์จากเอกสารโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล 2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด คือ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล และ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

Peter F Drucker (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) ได้นำเสนอโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ (Relationship) ซึ่งอยู่แกนกลางและมีพื้นที่การปฏิบัติ (Areas of practice) ประกอบด้วย วัฒนธรรม (Culture) ศาสตร์การสอน (Pedagogy) ระบบ (System) ความเป็นหุ้นส่วนและเครือข่าย (Partnership and net works) รวมทั้งกิจกรรมภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading change) และการแก้ปัญหา (Problem solving) และวงนอกที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Qualities of effective leadership)

Sheninger E. (2014) ได้นำเสนอเสาหลักของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (The Pillars of Digital Leadership) ซึ่งก็คือแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษายุคดิจิทัลที่สำคัญ ๆ ประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับนักบริหารการศึกษา ดังนี้ 1. การสื่อสาร (communication) 2. การประชาสัมพันธ์ (public relations) 3. การสร้างภาพลักษณ์ (branding) 4. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (professional growth or development) 5. การปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม (Re-envisioning learning spaces and environments)

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,002 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2564 เลือกโดยใช้วิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 52 คน ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 8) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 322 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านความเป็นมืออาชีพ 3) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการสร้างองค์ความรู้ 6) ด้านการคิดค้นนวัตกรรม และ 7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามรูปแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1961, pp. 607- 608)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการประเมินผล 3) ด้านการบริหารงบประมาณ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามรูปแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1961, pp. 607-608)

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต และดำเนินการส่งพร้อมแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทางระบบ SMSS ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 357 ฉบับ เพื่อแจกให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากสถานศึกษาต่าง ๆ ด้วยตนเอง จนครบ 100 %

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลและประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และวิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence: IOC)

2) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

5.5.2 สถิติพื้นฐาน

1) ร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple Linear regression analysis model)

6. ผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า

6.1 ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53)

6.2 ประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56)

6.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .842) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (r_{xy} = .855)

6.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจาก 7 ด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านการสร้างองค์ความรู้ และด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 77.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = .687 + .665_{vision} + .170_{professional} - .130_{constructivism} + .149_{learning\ environment}$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = .730Z_{vision} + .192Z_{professional} - .154Z_{constructivism} + .172Z_{learning\ environment}$

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสาร ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ เมื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลการสื่อสารก็เปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีที่เข้ามา ทุกคนสามารถนำเสนอเรื่องราวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ได้โดยง่าย มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger E. (2014) กล่าวว่าเสาหลักของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (The Pillars of Digital Leadership) คือ แนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยการสื่อสาร (communication) เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับนักบริหารการศึกษา ในการสื่อสารการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ที่มีความหลากหลาย ไม่มีค่าใช้จ่าย และเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560, หน้า 3) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัล พบว่า มิติที่สื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำได้แสดงความคิดเห็นว่าในสมัยที่ยังไม่มีเทคโนโลยีการสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงยังอีกคนทำให้การรับสารเกิดความผิดพลาด ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน สื่อที่เป็น Social media สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เช่น Facebook, Line, IG

7.2 ประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดี ในกระบวนการบริหารนั้นต้องมีการวางแผนเป็นภารกิจอันดับแรกและเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เพราะถ้ามีการวางแผนบริหารสถานที่ดีย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีกรอบเป็นแนวทางในการบริหารอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wohlstetter (อ้างถึงใน อนันต์ เกตุวงศ์, 2541, หน้า 2) ที่กล่าวว่าการวางแผนเป็นวิธีการที่จำเป็นของการทำให้การตัดสินใจก้าวหน้า และเป็นสิ่งที่จะต้องมีอยู่ก่อนการกระทำการวางแผน จะต้องหาคำตอบ 2 ประการนี้ให้ได้ คือ 1) ความมุ่งหมายขององค์การหรือแผนงานคืออะไร 2) อะไรคือวิธีการที่ดีที่สุดจะทำให้บรรลุผลสำเร็จของความมุ่งหมายนั้น ยิ่งกว่านั้นยังเน้นอีกต่อไปว่าการวางแผนเป็นเรื่องที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกายแก้ว แก้วอินต๊ะ และน้ำฝน กันมา (2564, หน้า 325-327) ที่กล่าวว่า การวางแผนและการตัดสินใจเป็นเรื่องที่จะต้องรีบดำเนินการการบริหารงานทั้ง 4 งาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และแผนงาน โครงการ กิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการคิดร่วมกันเกิดมติเพื่อนำไปสู่จุดหมายร่วมกัน โดยตั้งเป้าหมายกำหนดให้ชัดเจน

7.3 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์เชิงเส้นในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงเชิงบวกทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เนื่องจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2559, หน้า 4) ที่กล่าวว่า การเป็นภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย มิติในด้านของมิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้

7.4 การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จากตัวแปรภาวะผู้นำยุคดิจิทัลทั้งหมด 7 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านการสร้างองค์ความรู้ และด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ส่วนด้านที่ไม่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการคิดค้นนวัตกรรม

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .731 ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 73.10 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล งต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันได้ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นการวิจัยเอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) ยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามกรอบที่ได้สังเคราะห์ จากเอกสารพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มี 3 องค์ประกอบหลัก โดยองค์ประกอบที่ 3 คือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

2) ด้านความเป็นมืออาชีพ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .770 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 77.00 อาจเป็นเพราะว่า นักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดีมีความสามารถในการประกอบวิชาชีพจนมีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญในวิชาชีพมีผลงานเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับปฏิบัติตามจรรณยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ประกอบวิชาชีพด้วยกัน และยังต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความรู้ลึกและรู้รอบ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิรดา แพงไทย สมใจ มณีวงษ์ และสมาน ประวันโต (2564, หน้า 110) ได้สรุป คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในเรื่องของพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Development Professional) ว่าความเป็นมืออาชีพส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต เพราะผู้บริหารมืออาชีพย่อมส่งเสริม สนับสนุน นำพาองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพได้ พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ สร้างสรรค์ผลงานในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการสร้างองค์ความรู้ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .773 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 77.30 อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษาและจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐวุฒิ พงศสิริ (2560, ออนไลน์) กล่าวว่าผู้นำในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ที่เรียกว่า Digital Leader จะมีบทบาทและหน้าที่ในการผลักดันองค์กรที่แตกต่างจากผู้นำทั่วไปในหลายมิติ เช่น ผู้นำต้องผสมผสานปัจจัย 3C เข้าด้วยกัน คือ Climate สภาพแวดล้อมในการทำงาน Culture วัฒนธรรมองค์กร และ Creativity ความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำต้องผลักดันการคิดคนผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยีที่คนเหล่านี้มี และเปิดโอกาสให้สามารถสร้างผลงานได้เต็มที่ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการคิดนอกกรอบ กล้าทดลอง จนนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ

4) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .778 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 77.80 อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีสิ่งยั่วยุให้เกิดการเรียนรู้ และไม่มีมลภาวะซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเอง ให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่โรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น ๆ กำหนด สอดคล้องกับโมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษาของ Peter F Drucker (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 70-75) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับบุคลากร กระตุ้นให้พวกเขาแสดงบทบาทใหม่ ๆ และสร้างโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนและสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

สร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยและโปร่งใส มีการนิเทศชั้นเรียนที่กระตุ้นบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ และกระตุ้นให้มีการผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างองค์ความรู้ อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน และมีอิทธิพลต่อประสิทธิพลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทางลบ เนื่องจากการจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ และสถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ยังคงอันตราย และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างองค์ความรู้ในตอนนี้ให้น้อยลงก่อน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดกว่าทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังนั้น จึงควรศึกษาสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาของหน่วยงานภาครัฐ หรือสถานศึกษาเอกชน ในระดับที่ต่างกัน เช่น ระดับมัธยมศึกษา หรือระดับอุดมศึกษา หรือเปรียบเทียบกับสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการศึกษาภาคสนาม ลงพื้นที่จริง ด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อศึกษาในเชิงลึกและตรวจสอบดูความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัย

9. เอกสารอ้างอิง

เก็จกนก เอื้อวงศ์ และคณะ. (2564). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด 19*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

จิรกิติ์ ทองปรีชา. (2563). *การบริหารจัดการการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ระดับมัธยมศึกษา พื้นที่โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต เขตพระโขนง.* การศึกษาอิสระ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ. (2560). *ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล : องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เฉลิมชัย เลี้ยงสกุล. (2563). *การศึกษาในยุค COVID-19*. เข้าถึงได้จาก https://jwc.rtarf.mi.th/new/index.php/2021-03-08-09-16-26?download=92:covid-19 15 สิงหาคม 2564.

ชีวิน อ่อนละออ และคณะ. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 10(1), 108-119.

ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2560). ผู้นำที่เรียกว่า Digital Leader ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. *HR Society Magazine*, 15(172), 20-23.

ต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 7(1), 7-20.

ประกายแก้ว แก้วอินต๊ะ และน้ำฝน กันมา. (2564). *สภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้จังหวัดเชียงราย*. การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 มหาวิทยาลัยพะเยา. เข้าถึงได้จาก http://www.dra.up.ac.th/front/files/pgrc/Proceeding_PGRC7 30 สิงหาคม 2564.

ประเสริฐ บุญเรือง. (2564). *แนวทางการบริหารการจัดการศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019*. เข้าถึงได้จาก http://www.spm7.go.th 16 กรกฎาคม 2564.

พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด–19. *วารสารศิลปะการจัดการ*, 4(3), 783-795.

ภูษิมา ภิญโญสินวัฒน์. (2563). *จัดการเรียนการสอนอย่างไรในสถานการณ์โควิด-19: จากบทเรียนต่างประเทศสู่การจัดการเรียนรู้ของไทย.* เข้าถึงได้จาก https://tdri.or.th/2020/05/examples-of-teaching-and-learning-in-covid-19-pandemic/ 16 กรกฎาคม 2564.

ยุทธชาต นาห่อม. (2564). *การบริหารสถานศึกษา บนฐานความปกติใหม่.* การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. เข้าถึงได้จาก http://journalgrad.ssru.ac.th index.php/8thconference/article/view/2545/2387 18 สิงหาคม 2564.

รัตนา กาญจนพันธุ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 10(3), 545-556. เข้าถึงได้จาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phdssj/issue/view/16848 15 กรกฎาคม 2564

วิเชียร วงค์คำจันทร์. (2553). *ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก http:/ww.piwde.net/kab2/yebma5.htm 16 กรกฎาคม 2564.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา : กรณีทัศนะการศึกษาศตวรรษที่ 2*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

ศศิรดา แพงไทย, สมใจ มณีวงษ์ และสมาน ประวันโต. (2564). ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารและพัฒนา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต*, 4(1).

สุกัญญา แช่มช้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุขุม กาญจนพิมาย. (2563). *คู่มือการปฏิบัติสาหรับสถานศึกษาในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19*. เข้าถึงได้จาก https://multimedia. anamai.moph.go.th/ associates/ educational-manual-covid19/ 15 กรกฎาคม 2564.

เสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์. (2563). *ภาวะผู้นำในการบรหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. เข้าถึงได้จาก http://cio.citu.tu.ac.th/cio2016/images/04-2407.pdf 16 กรกฎาคม 2563.

อนันต์ เกตุวงศ์. (2541). *หลักและเทคนิคการวางแผน* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรชุมา ด้วงช้าง. (2563). *การบริหารจัดการการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการนิเทศ ติดตามส่งเสริมและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก https://www.ses26.go.th/archives/10711 5 กันยายน 2564.

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ. (2563). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. การนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22 มหาวิทยาลัยขอนแก่น. เข้าถึงได้จาก https://app.gs. kku.ac.th/gs/th/ publicationfile/item/22nd-ngrc-2021/HMP12/HMP12.pdf 3 กรกฎาคม 2563.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). *Educational and Psychological Measurment*. New York: Minnisota University.

Sheninger, E. (2014). *Digital Leadership : Changing paradigms for changing times*. California: United States of America.

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

Administrative Factors Affecting the Schools Administration Effectiveness Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1

ขวัญเพชร พลวงค์[1]
ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์[2]
เพ็ญผกา ปัญจนะ[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิจัยในครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 342 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 68 คน ครูผู้สอน จำนวน 274 คน จากจำนวน 68 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.341-0.829 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.927 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2]รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[3]อาจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

5. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 92.8

6. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คือ 1) ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพและอาชีพ 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยพัฒนาความรู้แก่บุคลากรและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ 4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวไกลและมีการสื่อสารในองค์กรที่ชัดเจน และ 5) ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน โดยใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์ โปร่งใส และคุ้มค่าที่สุด

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

Abstract

The purposes of this correlational research were to study, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish the guidelines for administrative factors affecting the schools administration effectiveness under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 in accordance with the perception of administrators and teachers categorized by positions, school of sizes, and work experiences. The sample group, the sample size was determined using the Craigie table and Morgan and the Multi-Stage Random Sampling, yielded a total of 342 participants consisting of 68 administrators and 274 teachers from 68 schools in the 2021 academic year. The tools for data collection were a set of questionnaires with the discrimination ranging between 0.341-0.829, 0.927 reliability, and structured interview from. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One Way ANOVA, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression analysis.

The findings were as follows:

1. The overall school administrative factors and the schools administration effectiveness were at a high level.

2. The school administrative factors, as perceived by participants revealed that in terms of positions, school administrative factors was different at the .01 level of significance overall; In terms of school sizes, there was no different; and In terms of work experience; there was different at the .01 level of significance overall.

3. The schools administration effectiveness, 1) as perceived by participants revealed that in terms of positions, school administrative factors was different at the .01 level of significance overall; 2) In terms of school sizes, there was no different; and 3 In terms of work experience; there was different at the .01 level of significance overall.

4. The overall school administrative factors and the schools administration effectiveness had a positive relationship at a vary high level with the .01 of significance.

5. The five aspects of school administrative factors consisting of organizational culture (X7), personnel development (X2), information technology (X3), transformational leadership (X1) and budget for administration (X5), could predict the effectiveness administration of school at the .01 level of significance with the predictive power of 92.80 percent.

6. This research presents guidelines for the development of 5 administrative factors that affect effectiveness administration of school: 1) Organizational culture, the school administrators must develop themselves as role models with good morals and ethics. 2) Personnel development, promote and support personnel to have professional

and career advancement. 3) information technology, develop knowledge of personnel and use information technology in management. 4) Transformational Leadership, the school administrators must have a forward-looking vision and clear organizational communication. 5) The budget used in the administration, use the budget to be beneficial, transparent and cost-effective.

Keywords: School Administrative Factors, Schools Administration Effectiveness

1. ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 1) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จึงได้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข” สอดคล้องกับหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, หน้า 5)

ปัจจัยการบริหาร คือ องค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยผู้บริหารจะต้องนำทรัพยากรทางการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ตามศาสตร์และศิลป์ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องดำเนินการ 2 ประการ คือ 1) แสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหาร (Management Functions) และ 2) แสวงหาทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร (Management Resources) ที่สำคัญ ได้แก่ คน แรงงาน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ดินสิ่งก่อสร้าง (พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรตโน, 2558, หน้า 320-321) ปัจจัยด้านความคิด การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร (สุดาพร ทองสวัสดิ์, 2556, หน้า 342-343) ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม ตามสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนหลักสูตรที่มีความทันสมัยตรงกับบริบทชุมชน ความต้องการของสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (ยุวดี ประทุม, 2559, หน้า 167) อีกทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการความก้าวหน้า ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้ได้งานที่มีคุณภาพสำเร็จตามเป้าหมาย (วันวิสาข์ หอมขจร, 2561, หน้า 94) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษามีหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านสถานศึกษา ที่แสดงถึงบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (David and Peter, 1988, pp. 24-29 อ้างถึงใน วริศรา อรุณกิตติพร, 2561, หน้า 19)

ประสิทธิผลเป็นกระบวนการเปรียบเป็น “หัวใจ” ของระบบที่คอยขับเคลื่อน ผลักดันให้องค์การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันไปสู่เป้าหมายที่ผลผลิตขององค์การในที่สุด (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2553, หน้า 21) ประสิทธิผลในระดับสถานศึกษาตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ คือ คุณภาพของงานทั้ง 4 ฝ่าย อันได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39-113) ซึ่งเกิดจากผลสำเร็จของการบริหารของผู้บริหารให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด (วรรณดี จันทรคงทอง, 2559, หน้า 79)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการการศึกษา ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 175 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, หน้า 5) ในปัจจุบันการดำเนินงานบริหารความเสี่ยง 4 ด้าน คือ 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk : S) 2) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk : O) 3) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk : F) และ 4) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk : C) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563, หน้า 4-5) ดังนั้น ถ้าต้องการทำให้ประสิทธิผลโรงเรียนเป็นไปตามทิศทางและเป้าหมาย ดังกล่าว เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ จึงควรมีการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลให้ครอบคลุมภาระงานหลักทั้ง 4 งาน ซึ่งประสิทธิผลจะเป็นตัวบ่งชี้ผลขององค์กร ทิศทางการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ในการดำเนินงานการจัดการที่ดีในการพัฒนาโรงเรียนตามภาระงานและคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถให้การสนับสนุนทั้งทางด้านแนวความคิด แรงงานหรือแม้แต่งบประมาณทำให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ได้คุณภาพตรงตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดต่อไป

2. ความมุ่งหมายของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียนและระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียนและเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2.4 เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

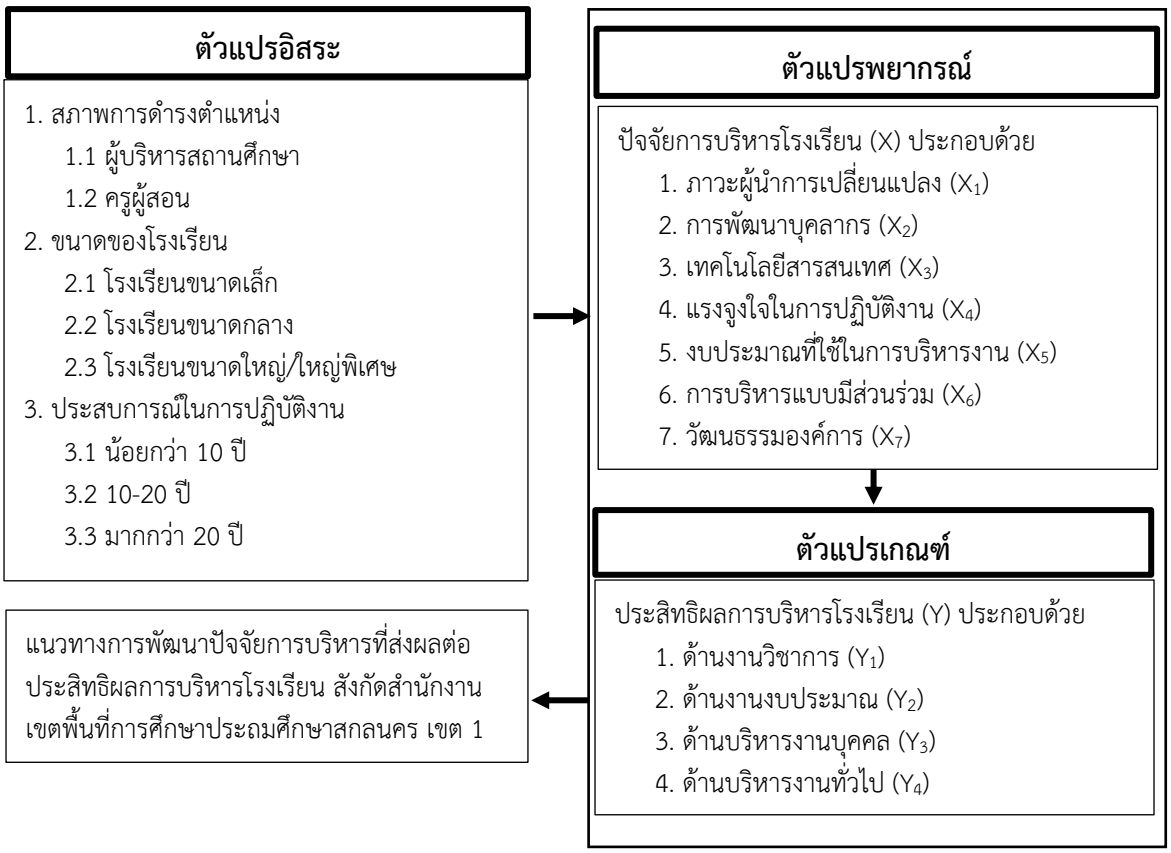
2.5 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารของ เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 16); รุ่งตะวัน บูรณ์พนากานต์ (2559, หน้า 4); เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559, หน้า 185); ประภาษ จิตรักศิลป์ (2561, หน้า 31); วันวิสาข์ หอมขจร (2561, หน้า 7); ณัฐศักดิ์ ศิริสมบูรณ์เวช (2561, หน้า 7); ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27); ธัญญลักษม์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95-106); Likert (1960 อ้างถึงใน ณัฐศักดิ์ ศิริสมบูรณ์เวช, 2561, หน้า 35) และ Bass & Avolio (1995 อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2562, หน้า 31-32) ได้ปัจจัยการบริหารโรงเรียน 7 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาบุคลากร 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5) งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 7) วัฒนธรรมองค์การ

3.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยยึดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 39-113) ประสิทธิผลโรงเรียนเกิดจากผลของการดำเนินงานภายในโรงเรียน 4 งาน ดังนี้ 1) ด้านงานวิชาการ 2) ด้านงานงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,850 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 342 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 68 คน และครูผู้สอน จำนวน 274 คน จากโรงเรียน 68 โรงเรียน

5.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา มี 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และ 2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหารด้านใดที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากขึ้นไป ผู้วิจัยจะนำปัจจัยการบริหารด้านนั้น ๆ สร้างแบบสัมภาษณ์แล้วนำมาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ มีดังนี้ 1) หาค่าสถิติต่าง ๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และ 2) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเสนอเป็นรูปแบบความเรียง

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) และหาแนวทางการพัฒนาที่พบว่าองค์ประกอบของปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูงขึ้นไป ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

6. ผลการวิจัย

6.1 ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

6.2 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.3 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.5 ตัวแปรปัจจัยการบริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 92.8 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (Unstandardized score)

$$Y' = 0.430 + 0.251X_7 + 0.260X_2 + 0.324X_3 + 0.151X_1 + 0.085X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized score)

$$Z' = 0.331Z_7 + 0.284Z_2 + 0.378Z_3 + 0.189Z_1 + 0.111Z_5$$

6.6 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร

6.6.1 ด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการทำงานแบบกัลยาณมิตร เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน

6.6.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ควรมีโครงสร้างการบริหาร มีแผนการพัฒนา มีการติดตามประเมินผล และควรรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงาน

6.6.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบและส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาความรู้และประสบการณ์ด้านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากร การจัดหา กำกับติดตามการใช้ บำรุง และมีผู้รับผิดชอบในการดูแล

6.6.4 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร มีการพัฒนาโดยอิงหลักวิชาการ เป็นต้น แบบด้านการบริหาร มีการกระจายอำนาจ และมีการสื่อสารภายใน

6.6.5 ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนการใช้งบประมาณโปร่งใส มีการระดมทุนการพัฒนา มีการรายงานผลการใช้ ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่บุคลากรทางการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษายอมรับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงความจำเป็นที่ต้องใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จนถึงการมีงบประมาณที่เพียงพอในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคที่เกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 (COVID-19) ที่สถานศึกษาต้องใช้วิธีการสอนอย่างหลากหลายให้เข้ากับการที่นักเรียนไม่สามารถมาเรียนในสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยลักษณะขององค์การ ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร และปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ภู่เงิน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

7.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นตรงตามบริบทของท้องถิ่น มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการพัฒนาครู พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ มีการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ภู่เงิน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ความสามารถ

ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญลักษม์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสัมพันธ์กับชุมชน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

7.3 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษารู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา เข้าใจทุกประเด็นของสถานศึกษาเป็นอย่างดี เป็นผู้นำและริเริ่มแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ส่วนครูผู้สอนจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียว สอดคล้องตามแนวคิดของ Hersey and Blanchard (1992 อ้างถึงใน เสถียร อ่วมพรหม, 2559, หน้า 29) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับบุคคล และกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณและเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องตามแนวคิดของ เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 16) ได้นิยาม การบริหารโรงเรียนว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายในโรงเรียน โดยมีปัจจัยทางด้านการบริหาร ได้แก่ คน งบประมาณ สื่อเทคโนโลยี ระบบการบริหาร เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนไม่ว่าจะอยู่ในสถานศึกษาขนาดใดก็ตาม เห็นปัจจัยการบริหารต่าง ๆ อย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนงบประมาณที่ได้รับ และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ได้รับความนิยมในการบริหารงานโดยเฉพาะการบริหารการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิด Dessler (1998, p. 202) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติ และข้อสมมติฐานของสมาชิกขององค์กร รวมถึงการสร้างความสอดคล้องกับพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร

3) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ดังคำสัมภาษณ์ของ ไชยา ภาวะบุตร (สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2561) ได้เสนอว่า เรื่องบางเรื่องแค่ความรู้ความสามารถอาจไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจหรือไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ บางเรื่องต้องใช้ประสบการณ์ ความชำนาญเพื่อให้การ

ดำเนินงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จึงมีความเห็นแตกต่างกัน

7.4 ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

1) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามองว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตนเองมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถเนื่องจากเข้ารับการอบรม การประชุมทางวิชาการและตนเองได้ส่งเสริมความรู้และให้ความรู้แก่ผู้ร่วมงานที่ถูกต้อง มีการนิเทศกำกับติดตาม การสร้างขวัญกำลังในการทำงานของผู้ร่วมงาน ในขณะที่ครูผู้สอนมองสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษามองไม่ชัดเจน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ สท้าน วารี (สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564) ได้เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจแผนการพัฒนาสถานศึกษามากที่สุด และเป็นผู้นำต้นแบบของการเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่ใหม่ ทันสมัย และคาดหวังความสำเร็จของสถานศึกษาในภาพรวมทุกงานสูงกว่าครูผู้สอนจึงมีข้อคิดเห็นแตกต่างกัน

2) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาทุกแห่งมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน สถานศึกษาใดที่มีการวางแผนดี ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ทุ่มเทกำลัง เวลาให้กับสถานศึกษาอย่างจริงจัง สถานศึกษานั้นย่อมประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ขนาดของโรงเรียนต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

3) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากจะมองประสิทธิผลของสถานศึกษาเทียบกับอดีตที่ผ่านมา ในขณะที่ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อย จะมองประสิทธิผลสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมิน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นัทธมน ทวีกิตติเกษม (สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564) ได้เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนยิ่งมีประสบการณ์ในการทำงานมากและมีความตั้งใจในการทำงาน ใช้ปัญหาเป็นฐานในการพัฒนางาน จะทำให้สถานศึกษานั้นมีคุณภาพ และเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจึงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

7.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร (X) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (R_{XY} = 0.930) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจและคิดเห็นตรงกันว่าถ้ามีปัจจัยการบริหารที่ดีจะทำให้ประสิทธิผลโรงเรียนดีตามไปด้วย เพราะปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านอื่น ๆ ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อประสิทธิผล ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงานวิชาการและด้านงานงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี ประทุม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา เนตรทอง (2563, หน้า 163) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน ในอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.6 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 92.8 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ 2 อย่าง คือ 1) แสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหาร ซึ่งก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากร การบริหารและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และ 2) เสาะหาทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร ซึ่งทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ คน แรงงาน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ดินสิ่งก่อสร้าง ผู้บริหารจะต้องใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าสูงสุด ด้วยกระบวนการวางแผนการจัดการที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องทั้งระบบ ซึ่งก็คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ และงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ภู่เงิน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.20

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ควรมีการศึกษาปัจจัยการบริหารโรงเรียนรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชย์. (2562). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ณัฐศักดิ์ ศิริสมบูรณ์เวช. (2561). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ธัญญลักษม์ มหาศิริพันธ์. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 5(2), 95-106.

ปัทมา เนตรทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน ในอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 7(2), 161-178.

ประภาษ จิตรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรตโน. (2558). การบริหารการศึกษา. *มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 4(2), 320-321.

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ยุวดี ประทุม. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ่งตะวัน บูรณ์พนากานต์. (2559). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

วรรณดี จันทรคงทอง. (2559). *การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สงผลตอประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วิทยานิพนธ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

วริศรา อรุณกิตติพร. (2561). *ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันวิสาข์ หอมขจร. (2561). *ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มศีขรภูมิ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2553). ประสิทธิผลกระบวนการ : เป้าหมายสำคัญของการบริหารโรงเรียน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(3), 21.

เสถียร อ่วมพรหม. (2559). *การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุดาพร ทองสวัสดิ์. (2556). *การประชุมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4 เรื่อง “การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย”*. ภูเก็ต: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุนิสา ภู่เงิน. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561 (Education in Thailand 2018)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการธุรกิจ*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Dessler, G. (1998). *Management: Leading people and organizations in the 21 Century*. New Jersy: Prentice Hall.

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร

Relationship Between Quality of Life and Organizational Commitment in Catholic School Teachers of the Archdiocese of Bangkok

วัชราภรณ์ ศรีบุศราคัม[1]
เลอลักษณ์ โอทกานนท์[2]
ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 346 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling method) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันในองค์กร และมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมากที่สุด 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงาน ขนาดสูงมากในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การลาออกของบุคลากรครู เป็นต้น 2) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครนำผลมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น มีความรัก ทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ที่ส่งผลโดยตรงกับผู้เรียน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร

[1]9 หมู่ 8 ตำบลโคกแย้ อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

Abstract

The purposes of this research were to study quality of life, organizational commitment, and relationship between quality of life and organizational commitment in Catholic School Teachers of The Archdiocese of Bangkok. The sample used in the study consisted of 346 Catholic School teachers under The Archdiocese of Bangkok in the 2020 academic year, which determined sample size by Yamane's sample size formula and randomly selected by Stratified Random Sampling method. The instrument implemented in collecting the data was five-point rating scale questionnaire which α-Cronbach's Alpha Coefficient Reliability at 0.985. Percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson' s Product Moment Correlation Coefficient were used for analyzing the data. The summaries of the findings were as follow: 1) Catholic School teachers under The Archdiocese of Bangkok have quality of life rated at the highest level in overall and each aspect. 2) Catholic School teachers under The Archdiocese of Bangkok have organizational commitment rated at the highest level in overall and each aspect. 3) Relationship between the quality of life and organizational commitment in Catholic School Teachers of The Archdiocese of Bangkok in overall and each aspect was found of being positively correlated with statistical significance at .01 level.

The body knowledge gained from this research includes 1) School administrators in Catholic School of The Archdiocese of Bangkok used the result to enhance and develop human resource management to decrease the problems, such as organization loyalty, the state of being a part of the organization, and teachers' resignation. 2) School administrators in Catholic School of The Archdiocese of Bangkok applied the result as an approach to establish the policy and the management to improve the teachers' quality of life, in order to bolster the organizational commitment, love, and dedication to work of each personnel that impacted to the development of the efficiency in educational management which directly affected the students.

Keywords: Quality of Life, Organizational Commitment, Catholic School, The Archdiocese of Bangkok

1. บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ดังนั้นการค้นหากระบวนการที่จะสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่จำเป็น เช่น การสร้างแรงจูงใจด้วยค่าตอบแทนและสวัสดิการที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคลากรสามารถมองอนาคตในอาชีพการงานได้ เป็นต้น ถ้าองค์กรสามารถบริหารความผูกพันได้เหมาะสม องค์กรก็จะไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ (รุ่งโรจน์ อรรถนิทธิ์, 2554) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาสถิติของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกที่สังกัดฝ่ายการศึกษาสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 37 โรงเรียน ทั้งในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง มีครูจำนวนครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,519 คน จากข้อมูลการลาออกของครูโรงเรียนคาทอลิกที่สังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ระหว่างปีการศึกษา 2560–2562 พบว่า ในปีการศึกษา 2561 มีจำนวนครูบรรจุลดลง 221 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และในปีการศึกษา 2562 จำนวนครูบรรจุลดลง 83 คน คิดเป็นร้อยละ 3.19 (สถิติข้อมูลครู นักเรียน และบุคลากรโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562) ซึ่งการลาออกส่งผลกระทบในเชิงลบต่อองค์กร ทั้งในด้านทรัพยากรปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น การฝึกบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรที่ลาออก ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (Mobly, 1982)

สภาการศึกษาคาทอลิกได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรครูประจำการอย่างต่อเนื่องรวมทั้งยกระดับมาตรฐานวิทยฐานะและค่าครองชีพของครู และให้ครูมีส่วนร่วมส่งเสริมกิจกรรมของครูโดยเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดผลการพัฒนาผู้เรียน และวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่มีความเสมอภาคตามเจตนารมณ์แห่งคุณค่าพระวรสาร และการบริหารงานโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เน้นการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในด้านต่าง ๆ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพและมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ (อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร, 2553, หน้า 30) บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความพึงพอใจ ทั้งมิติด้านการทำงาน มิติด้านสังคม มิติด้านส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจ จึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรควรจัดระบบการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

หากคาดหวังที่จะให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Richard E. Walton และพูนพงษ์ คูนา (2561, หน้า 24-26) พบว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 9 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) การพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคลอื่น 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม 9) คุณลักษณะตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก บุคลากรจำเป็นต้องได้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก รวมทั้งเสริมสร้างด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเชื่อในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์กร (Mowday, Steers, & Porter, 1982, p. 27) มีความกระฉับกระเฉงในการทำงานการอุทิศตน ทำงาน และมีความหมกมุ่นในงาน (Schaufeli, W.B., and Bakker, A.B., 2004, pp. 4-5)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เพื่อสามารถนำ ผลมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มากขึ้น มีความรัก ทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ในโรงเรียนที่ส่งผลโดยตรงกับผู้เรียน และสามารถนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การลาออกของบุคลากรครู เป็นต้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร โดยนำแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านมาสังเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton, R.E. (1975); สภาการศึกษาคาทอลิก (2557) และพูนพงษ์ คูนา (2561) และความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ มาว์เดย์, สเตียส์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1982) และ Schaufeli and Bakker (2004)

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ความผูกพันต่อองค์กร
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. การพัฒนาความรู้ความสามรถของบุคลากร 5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม 9. คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	⟷	1. ความผูกพันในองค์กร 1.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 1.2 ความทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 1.3 ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร 2. ความผูกพันในงาน 2.1 ความกระฉับกระเฉงในการทำงาน 2.2 การอุทิศตนทำงาน 2.3 ความหมกมุ่นในงาน

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร จำนวน 2,519 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรคำนวณของยามาเน่ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน ±5% ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 346 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในแต่ละเขตการศึกษา

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study)

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร จำนวน 346 ชุด มีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC แบบสอบถามทั้งหมด อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ทุกข้อ และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.985

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยได้ขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ไปยังครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร จำนวน 346 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร แล้วมารับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างภายในเวลา 2 สัปดาห์

3) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.42

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation)

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (standard Deviation) และการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

6. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสถิติ (n = 344)		ระดับ
	$\overline{X}$	S.D.	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.51	0.47	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.61	0.46	มากที่สุด
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.55	0.48	มากที่สุด
การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.54	0.48	มากที่สุด
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคลอื่น	4.56	0.50	มากที่สุด
ประชาธิปไตยในองค์กร	4.52	0.49	มากที่สุด
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	4.53	0.47	มากที่สุด
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.63	0.47	มากที่สุด
คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	4.57	0.47	มากที่สุด
รวม	4.56	0.41	มากที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.47) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.46) คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.47) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.48) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.48) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.47) ประชาธิปไตยในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.49) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.47)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสถิติ (n = 344)		ระดับ
	$\overline{X}$	S.D.	
ความผูกพันในองค์กร	4.58	0.35	มากที่สุด
มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.55	0.40	มากที่สุด
ความทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.59	0.45	มากที่สุด
ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.56	0.47	มากที่สุด
ความผูกพันในงาน	4.59	0.42	มากที่สุด
ความกระฉับกระเฉงในการทำงาน	4.60	0.49	มากที่สุด
การอุทิศตนทำงาน	4.56	0.45	มากที่สุด
ความหมกมุ่นในงาน	4.61	0.49	มากที่สุด
รวม	4.59	0.36	มากที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.36) โดยมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ ความทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.45) ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.47) มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.40) และมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ทุกรายการ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ ความหมกมุ่นในงาน ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.49) ความกระฉับกระเฉงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.49) มีการอุทิศตนทำงาน ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร

ตาราง 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์	ความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันในองค์กร	ความผูกพันในงาน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.884**	0.832**	0.909**
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.708**	0.676**	0.718**
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.771**	0.705**	0.840**
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.733**	0.762**	0.753**
การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	0.783**	0.793**	0.790**
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคลอื่น	0.755**	0.716**	0.743**
ประชาธิปไตยในองค์กร	0.719**	0.675**	0.688**
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	0.811**	0.746**	0.797**
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.758**	0.695**	0.797**
คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	0.837**	0.701**	0.917**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงาน ขนาดสูงมากในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.884, 0.832, 0.909 ตามลำดับ)

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พูนพงษ์ คูนา (2561) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบผลการวิจัยประการหนึ่งว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูโรงเรียน

คาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในปัจจัยที่ดีที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในหลายประการ อาทิ ปัจจัยที่ดีด้านคน ซึ่งคนคือทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร เนื่องจากคนมีส่วนช่วยทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างไม่มีขีดจำกัด ในขณะเดียวกัน คนก็สามารถสร้างปัญหาให้กับองค์กรได้มากที่สุด ดังนั้นการที่โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครมีบุคลากรที่ดีมาร่วมงานย่อมทำให้องค์กรเต็มไปด้วยคนที่มีคุณภาพและมีศักยภาพ ช่วยส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความสุขในการทำงานได้และช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์รวมได้เป็นอย่างดี ปัจจัยที่ดีด้านงาน กล่าวคือ หากบุคคลได้ทำงานที่รัก หรือมีความถนัด ย่อมมีโอกาสที่จะมีความสุขในการทำงานได้มากกว่าทำงานที่ไม่ชอบ หรือไม่ถนัด การที่ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครได้ทำงานที่อยากทำแล้วมีความสุขนั้น ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้ เมื่อมีความสุขในการทำงานแล้วก็จะส่งผลถึงความพึงพอใจในสิ่งอื่น ๆ ได้ง่าย ไปจนถึงความพึงพอใจในองค์กรอีกด้วย ปัจจัยที่ดีด้านโอกาสความก้าวหน้า กล่าวคือ ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่พัฒนาก้าวหน้าทุกระยะ หลากหลายองค์กรมีแผนการพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างจริงจัง องค์กรที่ไม่มีการพัฒนาองค์กรที่ดี หรือไม่มีโอกาสความก้าวหน้าให้พนักงานเห็น ไม่ส่งเสริมให้พนักงานก้าวหน้าหรือพัฒนา ก็ย่อมมีผลทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ และไม่พึงพอใจต่อองค์กรได้ เพราะมนุษย์ล้วนแล้วแต่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นบุคลากรก็จะไปหาที่ที่ตนเองได้พัฒนาก้าวหน้ากว่า ก็จะเกิดการย้ายงาน ย้ายองค์กรได้ อาจเป็นไปได้ว่าโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครมีแผนพัฒนาครูให้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ไม่ได้ปิดกั้นโอกาสของความก้าวหน้าให้แก่ครู จึงทำให้ครูเกิดความพึงพอใจนั่นเอง ปัจจัยที่ดีด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครตระหนักว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญและละเอียดอ่อน เนื่องจาก องค์กรที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะมีการใส่ใจเรื่องนี้อย่างละเอียดรอบคอบและจริงจัง การจ้างงานในอัตราที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ตลอดจนการให้สวัสดิการที่คุ้มค่า มีส่วนเป็นอย่างมากที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจในงานที่ทำและองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานในระยะยาว และความจงรักภักดีต่อองค์กรได้เช่นกัน และอาจจะเป็นปัจจัยลำดับต้น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานมากที่สุดอีกด้วย โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครจึงจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ ปัจจัยที่ดีด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือ สภาพแวดล้อมที่ดีของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร น่าจะช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ง่าย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ดังกล่าวส่งผลให้ครูทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดการทำงานมีประสิทธิภาพตามมา กลายเป็นการเกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูในที่สุด และปัจจัยที่ดีด้านการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครที่มีหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลนั้นมีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะสร้างความพึงพอใจ หรือสร้างความไม่พอใจให้กับครูได้ง่าย การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจได้ดี ตั้งแต่เรื่องอัตราค่าจ้าง สวัสดิการ แบบแผนการพัฒนาบุคลากร ไปจนถึงการทักทาย การถามไถ่สารทุกข์สุขดิบต่าง ๆ หรือแม้แต่เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่อาจสร้างความประทับใจได้ง่าย จากที่ผู้วิจัยได้อภิปรายมา จึงน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมาก นั่นคือ ครูมีความพึงพอใจเนื่องจากได้รับการสนองตอบในสิ่งที่ตนเองต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1943) ที่มีแนวคิดว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลา โดยแบ่งลำดับขั้นของความต้องการออกเป็น 5 ขั้น คือ 1) ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย

ซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า ฯลฯ 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพราะบุคคลไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต 3) ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Love and belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเพื่อนไม่ต้องการรู้สึกเหงา และอยู่คนเดียว ดังนั้นจึงต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เป็นสมาชิกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง 4) ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า (Esteem Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะมองตนเอง ว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีประโยชน์ หากความรู้สึกหรือความต้องการดังกล่าวถูกทำลายและไม่ได้รับการตอบสนองก็จะรู้สึกมีปมด้อย สิ้นหวัง มองโลกในแง่ร้าย ต้องการสิ่งชดเชย ถ้าเกิดความรู้สึกรุนแรงจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความท้อถอยในชีวิต เป็นโรคประสาท โรคจิต และอาจฆ่าตัวตายได้ และ 5) ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง และพัฒนาศักยภาพของตน (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม ความสามารถและมีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนที่ดีที่สุดของตนเอง มีสติในการปรับตัว เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต และเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเองเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพนั่นเอง

7.2 ผลการวิจัยที่พบว่า ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลวิจัยของ ศิวชาติ แสงทอง (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร พบผลการศึกษาประการหนึ่งว่า ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลเป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยขออภิปรายว่าสาเหตุที่ทำให้ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เกิดจากเหตุผล 4 ประการ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร อาจจะมีความรู้สึกนึกคิดว่า การทำงานเป็นครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เปรียบเสมือนการเลือกข้าง (side bet) ไว้แล้ว จึงต้องผูกพันต่อโรงเรียน เพราะถ้าจะไม่ผูกพันต่อโรงเรียน จะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่า จึงจำเป็นที่จะต้องผูกพัน ทั้งนี้ ความสำคัญของการเลือกข้างจะแปรผันไปตามระยะเวลา เช่น ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน ยิ่งครูทำงานให้กับโรงเรียนนานเท่าใด ก็จะทำให้มีการเลือกข้างด้วยความพยายาม ทั้งร่างกายและจิตใจให้กับโรงเรียนโดยได้การตอบแทนในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ประการที่สอง ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรจากการได้รับผลประโยชน์ที่ต้องการจากโรงเรียน โดยเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างสิ่งที่เป็นต้นทุนและสิ่งที่เป็นประโยชน์ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เมื่อได้ทำงานอยู่กับโรงเรียนและได้ผลประโยชน์จากโรงเรียนแล้ว เป็นความจำเป็นที่จะต้องอยู่และผูกพันต่อโรงเรียน เพราะหากจะไม่ผูกพันกับโรงเรียนต่อไปก็จะต้องสูญเสียประโยชน์ที่ได้รับจากโรงเรียน ประการที่สาม ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อกลุ่มทางสังคมในโรงเรียน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมความผูกพัน

จากการยึดเหนี่ยวและทำให้มีการแสดงตนเป็นส่วนเดียวกับโรงเรียนเช่นเดียวกับครูคนอื่น ๆ ที่มีกิจกรรมร่วมกัน อาทิ การประกอบพิธีต่าง ๆ การจัดงาน การจัดกิจกรรม ฯลฯ ถือเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ทางสังคมและทางความรู้สึก ประการที่สี่ ครูมีความผูกพันกับโรงเรียนอันเนื่องมาจากเป็นความผูกพันที่เกิดจากคุณธรรมและค่านิยมของบุคลากรที่ได้หล่อหลอมรวมเอาปทัสถานและค่านิยมของโรงเรียนโดยยอมรับเข้ามาในตนเอง ครูจึงได้นำปทัสถานและค่านิยมของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ และแสดงพฤติกรรมที่สร้างประโยชน์ให้กับโรงเรียน หรืออาจจะกล่าวเป็นแนวคิดได้ว่า สาเหตุที่ทำให้ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด จัดเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมที่กำหนดให้มีการตอบแทนระหว่างกัน เป็นบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน เช่น การมีบุญคุณ ระดับความผูกพันต่างตอบแทนนี้ขึ้นอยู่กับระดับของผลตอบแทนที่มีร่วมกันระหว่างบุคคล และสิ่งที่บุคคลนั้นให้ความสำคัญ จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกมัดกับผู้มีบุญคุณ เช่น องค์กร ผู้บังคับบัญชา หรือสถาบันที่ได้ให้การสนับสนุน สอดคล้องกับแนวคิดของบูชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546) ที่ได้แบ่งความผูกพันในองค์กรออกเป็น 3 มิติด้วยกัน ประกอบด้วย มิติที่หนึ่ง ความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) คือความเต็มใจปฏิบัติงาน ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เป็นการแสดงออกว่าค่านิยมและเป้าหมายของพนักงานและองค์กรสอดคล้องกัน มิติที่สอง ความผูกพันในองค์กรด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าหรือประโยชน์โดยรวมขององค์กร และมิติที่สาม ความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดี (Loyalty) คือ ความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

7.3 ผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ขนาดสูงมากในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ก้าวหน้า สงเนียม (2561) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยอภิปรายได้ว่า จากผลการวิจัยที่ได้ เป็นสิ่งแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกนั้น เป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่า ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร น่าจะได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 9 ด้าน ตามที่กล่าวมาแล้วตั้งแต่ต้นก็เป็นได้ เปรียบเสมือนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่ครูได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ซึ่งเมื่อครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครได้รับการตอบสนอง

ดังกล่าว จึงทำให้เกิดความพึงพอใจ กลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง ทำให้ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ขนาดสูงมากในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์กตามที่ สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2554, หน้า 502) ได้กล่าวอ้างไว้ว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานมี 5 ประการ คือ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้า (Advancement and growth in capacity) นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายเพิ่มเติมว่า การที่ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ขนาดสูงมากในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้น มีความเป็นไปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton (1975) สภาการศึกษาคาทอลิก (2557) และบาทหลวงพูนพงษ์ คูนา (2561) และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของมาว์เดย์, สเตียส์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1982) มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครอย่างยิ่ง ยกตัวอย่างเช่น การทำงานด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก การทำงานด้านความเป็นประโยชน์กับสังคม หรือการอุทิศตนทำงาน ฯลฯ ก็เป็นสิ่งที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ยึดถือปฏิบัติอยู่แล้ว สอดคล้องกับตามปรัชญาการศึกษาที่ว่า พระเจ้า (GOD) ความรัก (LOVE) การรับใช้ (SERVICE) บนพื้นฐานอันดีงามแห่งชีวิต เมล็ดพันธุ์แห่งปรีชาญาณของพระเจ้า จะเจริญงอกงามขึ้นในทุกคน และให้ผลอันล้ำค่าแก่แผ่นดินนั่นเอง

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร นำผลมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น มีความรัก ทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่ส่งผลโดยตรงกับผู้เรียน

8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร นำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การลาออกของบุคลากรครู เป็นต้น

9. เอกสารอ้างอิง

ก้าวหน้า สงเนียม. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง.* การประชุมวิชาการผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 20. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร. (2563). *ระเบียบฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการบริหารโรงเรียน พ.ศ. 2553*. เข้าถึงได้จาก http://www.edbathai.com/Main/index.php 5 มีนาคม 2563.

พูนพงษ์ คูนา. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ศิวชาติ แสงทอง. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมนฑลกรุงเทพฯ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2554). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร : เพื่อสร้างและรักษาความได้เปรียบเชิงแข่งขันไว้ให้ยั่งยืนในโกลบอลไลเซชั่น*. กรุงเทพฯ: สยาม บุ๊คส์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2551). *อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก.* กรุงเทพฯ: อัสสัมชัญ.

Buchanan, H. B. (1974). *building organization commitment the socialization of managers in work organization*. Administrative Science Quarterly.

Maslow. A. A. (1943). *Theory of human motivation*. Psychological Review, N.Y.: McGraw-Hill.

Mobley, W.H. (1982). *Employee turnover: Cause, consequences and control*. Texas: Addison-Wesley.

Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steer, R.M. (1982). *Dmployee-Organizational Likage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

Schaufeli, W.B., and Bakker, A.B. (2004). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale : Test manual*. Utrecht, Netherlands: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.

Walton, R.E. (1975). Criteria for quality of working life. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), Quality of working life: vol. 1. *The Quality of Working Life: Problems, Prospects and the State of the Art*. New York: Free Press.

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

Organizational Climate Affecting Learning Organization of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom

ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์[1]
ไชยา ภาวะบุตร[2]
วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน 2) ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 3) หาอำนาจพยากรณ์ของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 4) หาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 325 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 65 คน และครูผู้สอน 260 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง .80-1.00 ประกอบด้วย แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ มีค่าอำนาจจำแนก .447-.862 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .958 แบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนก .438-.820 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. บรรยากาศองค์การ จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความรับผิดชอบ (X_6) การสนับสนุน (X_1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5) และความผูกพัน (X_3) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 66.00 และ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± .23842 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2]รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .682 + .430X_6 + .157X_1 + .159X_5 + .107X_3$$

สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 462Z_6 + .203Z_1 + .199Z_5 + .123Z_3$$

4. แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรับผิดชอบ คือ มอบหมายงาน ภาระ หน้าที่ และความรับผิดชอบตามความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล 2) ด้านการสนับสนุน คือ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองและเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ 3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ มีการนิเทศ ติดตาม รายงานประเมินผลและพัฒนาผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 4) ด้านความผูกพัน คือ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรัก ภาคภูมิใจ ผูกพันต่อกัน

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study organizational climate of schools; 2) study learning organization of schools, and 3) identify the predictive power of organizational climate affecting learning organization. The sample group, obtained through stratified random sampling, consisted of 65 school administrators and 260 teachers working under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom, yielding a total of 325 participants. The Krejcie and Morgan table was also applied for determining the sample size (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610). The tools for data collection were two sets of five-point scale questionnaires, which had values of IOC between .80 and 1.00; comprising a set of questionnaires on organizational climate with the discriminative power values ranging from .447 to .862 and the reliability of .958, and a set of questionnaires on learning organization with the discriminative power values ranging from .438 to .820 and a reliability of .957. Statistics for data analysis were mean, standard deviation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The overall organizational climate was at a high level ($\overline{X}$ = 4.30), as a whole and each aspect were at a high level.

2. The overall learning organization was at a high level ($\overline{X}$ = 4.40), as a whole and each aspect were at a high level.

3. The four aspects of organizational climate consisting of responsibility, support, performance standard, and commitment, could predict the learning organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom with the predictive power of 66.00 percent and standard error of estimate of ± .23842; and it can be written as a prediction equation as follows:

Regression equation of raw score,

$$Y' = .682 + .430X_6 + .157X_1 + .159X_5 + .107X_3$$

Regression equation of standard score,

$$Z' = 462Z_6 + .203Z_1 + .199Z_5 + .123Z_3$$

4. The proposed guidelines for developing organizational climate affecting learning organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom consisted of four aspects: Firstly, Responsibility, including assigning tasks, duties, roles, and responsibilities according to individuals' ability and suitability. Secondly, Support, such as encouraging teachers' self-improvement and participation in in-service trainings, meetings, and seminars. Thirdly, Performance Standard included the following: supervision, monitor, report, evaluation, and continuous and consistent development of operational achievement. Lastly, Commitment, including providing opportunities for

teachers and personnel to participate in decision-making on various school-relevant operations and activities to foster a sense of belonging, pride, and bonds to schools.

Keywords: Organizational Climate, Learning Organization

1. บทนำ

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน สามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนาองค์การรูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การที่พร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในการบริหารงานเชิงคุณภาพ ซึ่งแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนโดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์การเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนอย่างต่อเนื่องและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง การที่องค์การจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องสร้างช่องทางในการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในองค์การที่เป็นการถ่ายทอดระหว่างบุคลากรในองค์การควบคู่ไปกับการรับความรู้จากนอกองค์การโดยมีเป้าประสงค์ที่สำคัญเพื่อก่อให้เกิดโอกาสในการแสวงหาแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสูงสุด นำไปสู่การพัฒนาและการสร้างฐานความรู้ที่เป็นสมรรถนะหลักขององค์การ (อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า, 2562, หน้า 159)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์การภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและนักเรียนที่กำลังเข้ารับการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จึงจำเป็นจะต้องเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ เพื่อทำให้ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียนเป็นผู้รอบรู้ รู้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพตามที่องค์การต่าง ๆ ต้องการ

อย่างไรก็ตามการที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและครูผู้สอน ซึ่งโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีบรรยากาศที่ก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สมาชิกในองค์การรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสงบสุข (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552, หน้า 177) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fox (2001, p. 297 อ้างถึงใน ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559, หน้า 4) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่ดีของโรงเรียนจะทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญได้ ทำให้โรงเรียนเป็นที่น่าพึงพอใจและมีความหมายต่อผู้บริหารโรงเรียน คณะครูผู้สอน นักเรียน และใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนอย่างมีคุณค่า ดังนั้นบรรยากาศองค์การที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเองในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาก็จะสามารถเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้องค์การนั้นกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (มงคลชัย วิริยะพินิจ, 2554, หน้า 24)

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีภายในโรงเรียนจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และบุคลากรภายในโรงเรียน มีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งผลให้การบริหารงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรบรรยากาศองค์การที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลสารสนเทศ และเพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรได้รับ

ทราบและเห็นความสำคัญและร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2. คำถามของการวิจัย

2.1 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม อยู่ในระดับใด

2.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม อยู่ในระดับใด

2.3 บรรยากาศองค์การด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2.4 แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

3.2 เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

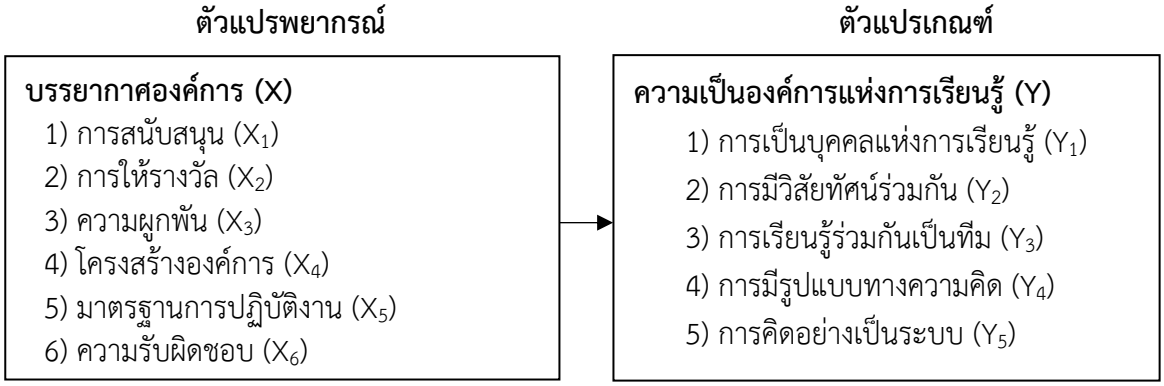
3.3 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

3.4 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสตริงเกอร์ (Stringer, 2002, pp. 10-12) และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของเซ็งเก้ (Senge, 2006, pp. 21-25) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,705 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 93 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,612 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 325 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45-48) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นตัวแบ่งชั้น

6.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) มุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง .80-1.00 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 6 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าอำนาจจำแนก .447-.862 และความเชื่อมั่นเท่ากับ .958

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าอำนาจจำแนก .438-.820 และความเชื่อมั่นเท่ากับ .957

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน google form กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมาทั้งสิ้น 342 ฉบับ

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 342 ฉบับ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม พบว่ามีแบบสอบถามที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์ทั้งสิ้น 325 ฉบับ ผู้วิจัยจึงคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2) นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้มาตรวจสอบคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

7. ผลการวิจัย

7.1 บรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังตาราง 1

ตาราง 1 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

บรรยากาศองค์การ	ค่าสถิติ (n=325)		แปลผล
	$\overline{X}$	S.D.	
1. การสนับสนุน (X_1)	4.34	.53	มาก
2. การให้รางวัล (X_2)	4.27	.52	มาก
3. ความผูกพัน (X_3)	4.30	.47	มาก
4. โครงสร้างองค์การ (X_4)	4.17	.56	มาก
5. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)	4.28	.51	มาก
6. ความรับผิดชอบ (X_6)	4.41	.44	มาก
รวม	4.30	.41	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = .41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = .44) การสนับสนุน ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = .53) และความผูกพัน ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = .47) ตามลำดับ

7.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังตาราง 2

ตาราง 2 ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน

องค์การแห่งการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n=325)		แปลผล
	$\overline{X}$	S.D.	
1. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y_1)	4.47	.44	มาก
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2)	4.33	.53	มาก
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_3)	4.38	.53	มาก
4. การมีรูปแบบทางความคิด (Y_4)	4.41	.47	มาก
5. การคิดเชิงระบบ (Y_5)	4.41	.47	มาก
รวม	4.40	.41	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = .41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = .44) การมีรูปแบบทางความคิด การคิดเชิงระบบ ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = .47) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = .53) ตามลำดับ

7.3 อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนด้านความรับผิดชอบ (X_6) ด้านการสนับสนุน (X_1) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5) และด้านความผูกพัน (X_3) สามารถร่วมกันอธิบายพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้ร้อยละ 66.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาศองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	B	$S.E._b$	β	t	Sig.
ความรับผิดชอบ (X_6)	.730	.533	.532	.430	.039	.462	10.992**	.000
การสนับสนุน (X_1)	.794	.631	.629	.157	.033	.203	4.688**	.000
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)	.811	.657	.654	.159	.036	.199	4.390**	.000
ความผูกพัน (X_3)	.815	.665	.660	.107	.040	.123	2.689**	.008
R = .815 R^2 = .665 Adjusted R^2 = .660 a = .682 $S.E._{est}$ = .23842								

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .462 รองลงมา คือ การสนับสนุน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .203 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .199 และด้านความผูกพัน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .123 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 66.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± .23842

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .682 + .430X_6 + .157X_1 + .159X_5 + .107X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .462Z_6 + .203Z_1 + .199Z_5 + .123Z_3$$

7.4 แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความรับผิดชอบ คือ มอบหมายงาน ภาระ หน้าที่ และความรับผิดชอบตามความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

2) ด้านการสนับสนุน คือ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองและเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ

3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ มีการนิเทศ ติดตาม รายงาน ประเมินผลและพัฒนาผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4) ด้านความผูกพัน คือ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรัก ภาคภูมิใจ ผูกพันต่อกัน

8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน ความผูกพัน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การให้รางวัล โครงสร้างองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์การภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอยู่เสมอ ส่งผลทำให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และได้รับรางวัลต่าง ๆ เช่น รางวัลสถานศึกษาสีขาว และรางวัลผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีบรรยากาศองค์การที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรี ฟุ้งกลิ่น (2559, หน้า 10-20) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านค่าตอบแทนและด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปและความสำคัญโดยรอบ ตัวงานที่ทำ และผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมกันแล้วมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมขององค์การ สอดคล้องกับ จักรพงษ์ พิลาจันทร์ (2563, หน้า 39-51) ที่กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หากบรรยากาศองค์การเป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และสอดคล้องกับ อิลฟัล สะมะแอ (2563, หน้า 107-122) ได้ทำการวิจัย เรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามหลักการการบริหารสถานศึกษา โดยการกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และจัดบุคลากรให้ทำหน้าที่ที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตน จึงทำให้มีบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

8.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การมีรูปแบบทางความคิด การคิดเชิงระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสภาวะแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมต่าง ๆ ส่งผลให้สถาบันการศึกษามีความจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เป็นสาเหตุทำให้บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองและองค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา โพธิ์ทอง (2559, หน้า 97-98) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านแบบแผนความคิด และด้านการคิดเชิงระบบ ซึ่งเป็นเพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นการดึงศักยภาพและความสามารถของทุกคนที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับ สุภาศิณี สุขสำราญ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า โรงเรียนมีโครงสร้าง ระบบดำเนินงาน อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีระบบการกำกับ ติดตาม ดูแล ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระเบียบ วิธีปฏิบัติงานประจำวัน จึงเป็นผลให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ Erturk & Nartgun (2019, p. 381) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดโบลูกลาง ประเทศตุรกี ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนมีความเห็นต่อโรงเรียนในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อจำแนกตามมิติ พบว่า มิติการเรียนรู้เป็นทีม มิติการรอบรู้แห่งตน มิติการมีแบบแผนทางความคิด มิติการมีวิสัยทัศน์ร่วม และมิติการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน อยู่ในระดับสูง เพราะโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกันโดยเน้นการทำงานที่เกิดความร่วมแรงร่วมใจระหว่างกัน ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปรับปรุง และพัฒนางาน

8.3 ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความรับผิดชอบ (X_6) การสนับสนุน (X_1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5) และความผูกพัน (X_3) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .462 รองลงมา คือ การสนับสนุน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .203 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .199 และความผูกพัน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .123 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 66.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± .23842 ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการอภิปรายออกเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ความรับผิดชอบ คือ ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความรับผิดชอบถือเป็นบรรยากาศองค์การที่เกิดจากตัวของบุคลากรเองเป็นหลัก กล่าวได้ว่า บุคลากรที่เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงย่อมจะมีวิธีในการพัฒนาตนเอง เพื่อใช้ในการพัฒนางาน แก้ไขปัญหา เพื่อให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีคุณภาพ (Senge, 2006, p. 21)

2) การสนับสนุน คือ ตัวแปรพยากรณ์ลำดับถัดมาที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การได้รับการสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีมงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หากมีปัญหาเกิดขึ้นนั้น ตนสามารถขอความช่วยเหลือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้ (Senge, 2006, p. 22) บรรยากาศในด้านนี้จะเกิดขึ้นได้ ต้องเกิดจากหลายส่วนประกอบกัน ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และจากตัวของบุคลากรเอง ต้องร่วมกันสร้างให้เกิดบรรยากาศการสนับสนุน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนา รักษากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ ความสามารถที่โดดเด่น เพื่อให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ ตัวแปรพยากรณ์ลำดับถัดมาที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ การวัดความรู้สึกที่ถูกกดดันจากองค์การในการปรับปรุงคุณภาพของงาน และวัดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี แต่การจะปฏิบัติงานได้ดีจนสามารถเกิดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานได้นั้น องค์การจะต้องกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น รวมถึงต้องมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนางานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ (ระภีพรรณ ร้อยพิลา, สัมภาษณ์, 23 ตุลาคม 2564)

4) ความผูกพัน คือ ตัวแปรพยากรณ์สุดท้ายที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ทำให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดมีขึ้นในองค์การ เป็นพลังขับเคลื่อนในภารกิจทุกอย่างขององค์การให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ (Senge, 2006, p. 36)

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลรัตน์ พลหาญ (2559, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ เมื่อพิจารณาค่าอำนาจการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้ร้อยละ 64 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายโครงสร้างองค์การ ได้ร้อยละ 56 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การและด้านภาวะผู้นำ สามารถร่วมกันอธิบายการจูงใจได้ร้อยละ 45 ตามลำดับ สอดคล้องกับ ศุตานันท์ คุขุนทด (2559, หน้า 327-335) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านคุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 11 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .521-.816 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอิทธิพลของปัจจัย พบว่า ด้านบรรยากาศองค์กรในภาพรวมมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R = .816) โดยบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนความเป็นอิสระของบุคลากร โครงสร้างองค์การ การยอมรับความขัดแย้ง การเปลี่ยนแปลงในองค์กร

สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 66.10 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ ± .32 สอดคล้องกับ Shalihin (2018, pp. 92-103) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองเก็นดารี ประเทศอินโดนีเซีย ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน ความผูกพัน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การให้รางวัล และโครงสร้างองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า มีบรรยากาศองค์การ 3 ด้าน ที่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ การให้รางวัล โครงสร้างองค์การ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมควรพัฒนาบรรยากาศองค์การ 3 ด้านดังกล่าวให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น

2. ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การมีรูปแบบทางความคิด การคิดเชิงระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จากผลการวิจัยพบว่า มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จำนวน 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ควรพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2 ด้านดังกล่าวให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า มีบรรยากาศองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความผูกพัน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การ ด้านดังกล่าวให้สูงยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมให้กลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบรรยากาศองค์การด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เช่น ความมีอิสระ การยอมรับความขัดแย้ง การเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นต้น เพื่อพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนต่อไป

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ภาวะผู้นำครู เพื่อเป็นสารสนเทศในการใช้ข้อมูลในการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

3. ควรศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

10. เอกสารอ้างอิง

จักรพงษ์ พิลาจันทร์. (2563). การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 6(2), 39-51.

จิตรี ฟุ้งกลิ่น. (2559). บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 13(25), 10-20.

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

มงคลชัย วิริยะพินิจ. (2554). *รวมแนวคิดหลากมุมมอง องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ส่องสยาม.

วิมลรัตน์ พลหาญ. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 13(62), 38-50.

ศุตานันท์ คุขุนทด. (2559). บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. *Journal of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn*, 11(1), 327-336.

สุภาศิณี สุขสำราญ. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 8(2), 116-131.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). ภาวะผู้นำ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5–8* (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า. (2562). องค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 157-170.

อมรา โพธิ์ทอง. (2559). *การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ คม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

อิลฟัล สะมะแอ. (2563). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. *วารสารมหาวิทยาลัยราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 107-122.

Erturk, R., & Nartgun, S. S. (2019). The Relationship between Teacher Perceptions of Distributed Leadership and Schools as Learning Organizations. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 6(2), 381-396.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and craft of the learning organization* (2nd ed.). New York: Century Press.

Shalihin, L. O. M., Kamaluddin, M., Iru, L., & Husain, S. N. (2018). The effect of learning organization, organizational climate, and work motivation on work satisfaction and teacher's performance of teachers of the state high schools in Kendari city, Indonesia. *International Journal of Education, Learning and Development*, 6(12), 92-103.

Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organization climate: The cloud chamber effect*. New Jersey: Prentice Hall.

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

Administrative Factors Affecting Effectiveness of Academic Affairs Administration of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom

แคทรียา บุตรศรีผา[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประจำปีการศึกษา 2563 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 51 คน และครู จำนวน 288 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage Random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

[1]ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้บริหาร และด้านผู้ปกครองและชุมชน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวม ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพยากรณ์ร้อยละ 67.2 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±.20601

7. ในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางยกระดับปัจจัยทางการบริหาร 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ดังนี้

7.1 ด้านครูผู้สอน ครูผู้สอนเป็นครูคุณภาพ เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ทั้ง Onsite และ Online และเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง มีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

7.2 ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเข้าใจโลกของการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารต้องเป็นตัวแบบที่ดีในการพัฒนาค้นคว้า แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เป็นต้นแบบให้กับครูและนักเรียน

7.3 ด้านผู้ปกครองและชุมชน ผู้ปกครองและชุมชนต้องคอยสอดส่องดูแล สนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านเวลา สื่อการเรียน เพราะยุคปัจจุบันนักเรียนต้องเรียนที่บ้านและผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

Abstract

This research aims to study Comparison of administrative factors affecting the effectiveness of school academic affairs administration. under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom chool find a relationship Finding the predictive power of administrative factors affecting the effectiveness of school academic affairs administration. and find ways to develop administrative factors that affect the effectiveness of school academic administration. The sample group consisted of school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom. For the academic year 2020, the researcher determined the sample group by determining the sample size using the ready-made table of Krejcie and Morgan. The sample consisted of 339 people, consisting of 51 administrators and 288 teachers. Multi-stage random sampling was used. The data collection tool was a questionnaire on school administrative factors. and the effectiveness of school academic administration The statistics used in the data analysis were mean, standard deviation, t-test, Independent Samples, one-way analysis of variance (F-test, One-Way ANOVA), coefficients. Pearson Product-Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The administrative factors in Schools in the opinions of school administrators and teachers were at a high level.

2. The effectiveness of school academic affairs administration as a whole and each aspect in the opinions of school administrators and teachers were at a high level.

3. The administrative factors in school Classified by the opinions of the school administrators and teachers. Overall and each aspect is not different. The overall and individual school size differed statistically at the .01 level, with small schools being more opinionated than medium and large/extra-large schools.

4. The effectiveness of school academic affairs administration Classified by overall tenure status and every aspect no different Classified by school size overall and in each aspect statistically significantly different from .01

5. Administrative Factors and Effectiveness of academic affairs administration of Schools Overall and each aspect had a statistically significant positive correlation at the .01 level.

6. The Administrative factors, such as teachers, administrators, and parents and communities had the power to predict the overall effectiveness of the academic administration of school statistically significant at the .01 level, with a forecast of 67.2% and a forecast standard error of ±.20601.

7. In this research, a guideline for improving the 3 administrative factors affecting the effectiveness of the school's academic administration was presented as follow.

7.1 Teacher Teachers must be a quality teacher Specializing in learning management with both Onsite and Online and teachers as role models. He is the one who can drive the educational reform process continuously and seriously. There is a way to promote professionalism, namely creating a professional learning community. (PLC)

7.2 Executive Managers must understand the world of change and Executives must be a good role model for research development. Demonstrate self-development in various fields as a role model for teachers and students.

7.3 Parents and communities Parents and communities have to watch over and take care of them. Support budget, time, and learning materials because nowadays students have to study at home and parents and community participate in the management of education together with the school. It is a process of learning from each other for all parties.

Keywords: Administrative Factors, Effectiveness, School Academic Affairs Administration

1. ภูมิหลัง

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อม รับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมาประยุกต์ใช้ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทย ให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น แต่ที่ผ่านมาประเทศไทยไม่ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของประเทศในระยะยาว เมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลก็ทำให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง การพัฒนาจึงเกิดภาวะหยุดชะงักหรือชะลอตัว ถือเป็นการสูญเสียโอกาสและสิ้นเปลืองทรัพยากรประเทศ ดังนั้นเพื่อเป็นการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยให้มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศในระยะยาว และเพื่อเป็นการกำหนดให้ฝ่ายบริหารมีความรับผิดชอบที่จะต้องขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันและเป็นเอกภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2559 อันเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศจึงได้กำหนดให้รัฐต้องจัดทำ “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน โดยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาตินี้ประเทศไทยต้องปฏิรูปและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบขนานใหญ่เพื่อให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเหมาะสมกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ในการจัดทำแผนการศึกษาระดับชาติในระยะยาวก็ได้ พิจารณานำกรอบแนวทางการดำเนินงานยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี มาใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 ด้วยเช่นกัน เพื่อให้เกิดการบูรณาการเชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกันกับแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัย ตั้งแต่แรกเกิดไปจนตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 10)

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติการประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วยงานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษามีขอบข่ายกว้างขวางมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานทุกด้านของสถานศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อม (ไทพนา ป้อมหิน, 2562, หน้า 2) ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจัดเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษา โดยมีขอบข่ายและภารกิจของงาน 17 งาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29) ได้แก่ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนา

วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

โรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีจำนวน 51 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 9 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 36 โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนทั้งหมด มีผู้บริหารสถานศึกษาครบทุกโรงเรียนและโรงเรียนมัธยมส่วนใหญ่ มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้จากงานวิจัยของ ณัฐพงศ์ บุณยารมย์ (2554, หน้า 109) ที่ทำการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ซึ่งเป็นงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้วิธีการสอนและการใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดผลการเรียนการสอน และการนิเทศการสอน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน และข้อค้นพบไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

2. คำถามของการวิจัย

2.1 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการดำเนินงานอยู่ในระดับใด

2.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2.3 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2.4 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2.5 ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

2.6 ปัจจัยทางการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม หรือไม่อย่างไร

2.7 แนวทางยกระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ควรเป็นอย่างไร

3. ความมุ่งหมายของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3.3 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

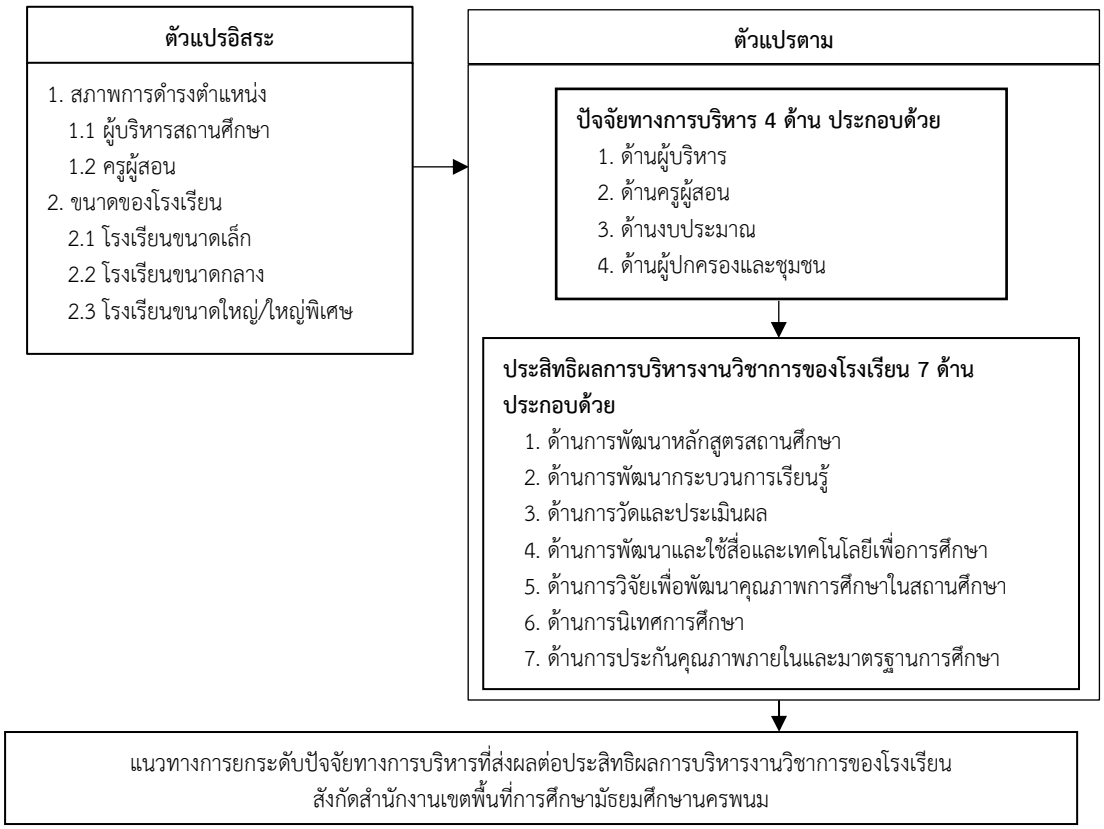
3.4 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

3.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3.6 เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

3.7 เพื่อศึกษาแนวทางยกระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,033 คน จาก 51 โรงเรียน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 51 คน และครูผู้สอน 1,982 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประจำปีการศึกษา 2563 โดยใช้วิธีสุ่มจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มอย่างของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน จาก 51 โรงเรียน การสุ่มครั้งนี้ ใช้การสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage Random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปขอความร่วมมือจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 51 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

3. ส่งคิวอาร์โค้ดแบบสอบถาม ออนไลน์ ถึงโรงเรียน 51 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบในแบบสอบถามออนไลน์เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามถูกต้องครบถ้วนไปวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และการหาแนวทางการยกระดับปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.3 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน พบว่า

6.3.1 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6.3.2 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน พบว่า

6.4.1 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

6.4.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมจำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

6.5 ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.6 ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 3 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวม (Y_t) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X_1) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_4)

6.7 แนวทางยกระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัยนำปัจจัยทางการบริหารทั้ง 3 ด้าน จากทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านครูผู้สอน ด้านผู้บริหาร และด้านผู้ปกครองและชุมชน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

6.7.1 ด้านครูผู้สอน

แนวทางยกระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านครูผู้สอน ดังนี้

1) ครูผู้สอนต้องได้รับการพัฒนา เป็นครูคุณภาพ เชี่ยวชาญในเรื่องการสอนและการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยตามยุคปัจจุบันที่มีทั้ง Onsite Online

2) ครูผู้สอนมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้โดยทักษะที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ที่มุ่งเน้นความรู้ ความสามารถและทักษะจำเป็น

3) ครูผู้สอนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง มีแนวทางส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ คือ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

4) ครูต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ครูต้องมีการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่ทันต่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอนโดยไม่เน้นเนื้อหา สอนให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

5) ครูผู้สอนมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย มีการวัดและประเมินตามสภาพจริงมีเครื่องมือวัดผลที่หลากหลาย

6) ครูต้องเข้าใจความแตกต่างด้านศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน ครูต้องเข้าใจว่านักเรียนแต่ละคนมีความสามารถ และความถนัดที่แตกต่างกัน

6.7.2 ด้านผู้บริหาร

แนวทางยกระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านผู้บริหาร ดังนี้

1) ผู้บริหารต้องเข้าใจโลกของการเปลี่ยนแปลง

2) ผู้บริหารต้องเป็นตัวแบบที่ดีในการพัฒนาค้นคว้า แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เป็นต้นแบบให้กับครูและนักเรียน

3) ผู้บริหารมีการพัฒนาการศึกษาให้ขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ

4) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน

5) ผู้บริหารต้องมีใจเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน ให้ครูมีเสรีภาพทางความคิด

6) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ครู

7) ผู้บริหารมีการอบรมพัฒนาตนเองให้มีความรู้อยู่ตลอดเวลา

8) ผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ

6.7.3 ด้านผู้ปกครองและชุมชน

แนวทางยกระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านผู้ปกครองและชุมชน ดังนี้

1) ผู้ปกครองและชุมชนต้องคอยสอดล่องดูแล สนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านเวลา สื่อการเรียน เพราะยุคปัจจุบันนักเรียนต้องเรียนที่บ้าน

2) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนเป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย

3) ผู้ปกครองและชุมชนมีการวางแผน การดำเนินการและการแก้ไขปัญหาตลอดจนการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล

4) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมประเมินผู้เรียนร่วมกับครูผู้สอนในช่วงของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

5) ผู้ปกครองและชุมชนร่วมสร้างแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมในชุมชนเพื่อช่วยเหลือนักเรียน

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 การศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ส่วนอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก ดังนี้ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในช่วงสถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอน นักเรียนไม่ได้เรียนที่โรงเรียนอย่างเดียวแล้ว เนื่องจากมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโรโรนา 2019 เพราะฉะนั้นการจัดการเรียนการสอนจะอยู่ในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งการจัดการเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญของงานวิชาการ ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ทั้งปัจจัยด้านผู้บริหารต้องเข้าใจในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ปัจจัยด้านผู้ปกครองมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในการดูแลบุตรหลานของตนเองเมื่อเรียนที่บ้าน ชุมชนให้การช่วยเหลือในเรื่องของแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบ Online ในเรื่องระบบ Internet ชุมชน ปัจจัยด้านครูผู้สอนปรับเปลี่ยนวิธีการรูปแบบการสอนให้ทันสมัย ปัจจัยด้านงบประมาณต้องมีไว้ดูแลในเรื่องสื่อและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ แกร่งกล้า สุวรรละโพลง (2560, บทคัดย่อ) การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย จำนวน 373 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย จำนวน 190 คน สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ ปัจจัยด้านผู้สอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน

7.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

สถานการณ์ของโลกเปลี่ยนไป มีการปรับเปลี่ยนด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อโลกปัจจุบัน ควบคู่ไปกับการประกันคุณภาพของผู้เรียนในยุคการเรียนในรูปแบบ Online ต่อเนื่องไปยังด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาต้องมีการพัฒนา ตลอดจนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล เป็นผลรวมให้งานวิชาการในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรณ์ พิลาดรัมย์ (2557, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษาและด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาตามลำดับ

7.3 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า

7.3.1 ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนส่วนใหญ่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารหรือครูผู้สอนมีหน้าที่และบริบทในการพัฒนางานวิชาการ และมีความตระหนักในหน้าที่ ปฏิบัติตามนโยบาย บริหารการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จึงใช้ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ทุกปัจจัยอย่างเต็มตามศักยภาพ

7.3.2 ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนเมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารโดยรวมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางและในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารด้านผู้บริหารและด้านครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางและในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณและด้านผู้ปกครองและชุมชนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จะเห็นว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจะมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดที่ใหญ่กว่า ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กต้องพยายามใช้ปัจจัยการบริหารที่มีอยู่ทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านงบประมาณ ตลอดจนด้านผู้ปกครองและชุมชนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ในบริบทของการบริหารงานของโรงเรียนในช่วงที่เกิดวิกฤติการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อให้สามารถบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.4 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า

7.4.1 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการจัดการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เปลี่ยนไปในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อาจทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนกำลังปรับรูปแบบการศึกษา กระบวนการต่าง ๆ การวัดผลประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา จึงมีแนวคิดต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพรณ์ พิลาดรัมย์ (2557, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

7.4.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมจำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ส่วนด้านการวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงาน

วิชาการของโรงเรียนโดยรวมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางและในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางและในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อีกทั้ง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผลมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีครูที่ทำงานแต่ละฝ่ายที่ชัดเจน ไม่ได้ทำงานร่วมกันทุกฝ่ายจึงเห็นความสำคัญของงานตนเองมากกว่างานฝ่ายอื่น ๆ ไม่เหมือน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีครูจำนวนน้อย ทำงานร่วมกันทุกฝ่าย ทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมองว่าการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคภูมิ ทองลาด (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.5 ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยทางการบริหารโดยรวม (X_t) และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวม (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .784) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลสำเร็จในการดำเนินการ ที่ส่งผลประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะปัจจัยทางการบริหาร เป็นส่วนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แกร่งกล้า สุวรรละโพลง (2560, บทคัดย่อ) การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ในทางบวกที่ระดับ .01

7.6 ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวม (Y_t) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X_1) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_4) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยครูผู้สอนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตร วัดผลประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อยุคสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และผู้บริหารก็เป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการ

โรงเรียนอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการจะช่วยให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงานด้านต่าง ๆ มีการนิเทศติดตาม การประกันคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ ผู้ปกครองและชุมชนที่มีการเพิ่มภาระหน้าที่เข้ามามีส่วนในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน ดูแลช่วยเหลือครูผู้สอน สร้างแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมนักเรียนในชุมชนตนเอง ดูแลสอดส่องช่วยเหลือโรงเรียน เนื่องจากนักเรียนต้องเรียนที่บ้านและที่โรงเรียนควบคู่กันไป ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แกร่งกล้า สุวรรละโพลง (2560, บทคัดย่อ) การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย มีปัจจัย 3 ปัจจัย เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้สอน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน มีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.90 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 65 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนส่วนอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก ดังนี้ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านงบประมาณ ดังนั้น ครูผู้สอนควรมีการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์ในยุคปัจจุบัน และงบประมาณก็เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องใช้ในการพัฒนาให้สื่อการสอนสมัย เพื่อพัฒนางานวิชาการในยุคการจัดการเรียนการสอนแบบ Online ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวัดและประเมินผล ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการวัดและประเมินผลให้มีรูปแบบที่หลากหลายเหมาะกับสถานการณ์ปัจจุบันที่โรงเรียนแต่ละแห่งต้องการจัดการเรียนการสอนในลักษณะ การสอนแบบ Online ผสมกับการสอนแบบ Onsite ไม่จำเป็นต้องใช้การทดสอบอย่างเดียว ควรมีการวัดผลในหลาย ๆ รูปแบบ เพื่อให้สถานศึกษาดียิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวม จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน

ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้นควรมีการยกระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านดังกล่าวให้มาก เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาองค์กรอื่น ๆ ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุคของการเปลี่ยนแปลง

2. อาจมีการศึกษาผลสำเร็จของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยใช้ตัวแปรอื่น เช่น ด้านคุณภาพผู้เรียน การเรียนแบบ Online Onsite การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านกระบวนการบริหารจัดการและการจัดการของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน

3. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบอื่น ๆ นอกจากปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่มีแนวโน้มว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เช่น บุคลากร ทรัพยากรในโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2560). *คู่มือครูการปฏิบัติงานข้าราชการครู.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12. (2560-2564).* กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

เขษมสร โข่งศรี. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐพงศ์ บุณยารมย์. (2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3–4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

นิตยา แสนสุข. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปวีนา เหล่าลาด. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภาคภูมิ ทองลาด. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิไลลักษณ์ โภคาพาณิชย์. (2562). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุภาพรณ์ พิลาดรัมย์. (2557). *การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

Instructional Leadership of Administrators Affecting Operational Effectiveness of Professional Learning Communities in Small-Sized Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1

ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร[1]
ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์[2]
รัชฎาพร งอยภูธร[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 250 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 58 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนก .239-.889 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .940 และแบบสอบถามประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าอำนาจจำแนก .251-.853 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .890 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2]รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[3]อาจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .671$)

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม (X_6) ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา (X_7) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 50.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±.30929

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม โดยผู้บริหารและครูผู้สอนมีการระดมความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันเพื่อพัฒนาและมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐานตามกำหนดด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการ PLC ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ดำเนินการโดยมีภาคีเครือข่ายให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อระดมทรัพยากรที่หลากหลาย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

The purposes of this research was to examine, compare, determine the relationship, Find the predictive power of executive academic leadership that affects the effectiveness of the vocational learning community in small schools. under Sakon Nakhon Primary Educational Service Office Area 1. The samples used in the research were administrators and teachers in small school the academic year 2021 yieldind a total of 250 participants. comprising 58 school administrators and 192 teachers. The Krejcie and Morgan table was applied for determining sample size. The tools for data collection were two sets of five-point scale qestionnaires, comprising a set questionnaires on instructional leadership of school administratiors with the discriminative power values ranging from 0.239 to 0.889 and a reliaibility of 0.940, and a set of questionnaires on effectiveness of the professional learning communities in small schools with the discriminative power values ranging from 0.251 to 0.853 and a reliaibility of 0.890, and a structured interview form Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test Independent Samples, One-Way ANOVA, Pearson's Product Moment Correlation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The instructional leadership of executives in small schools were at a high level.

2. The effectiveness of vocational learning communities in small schools were at the highest level.

3. The instructional leadership of executives in small schools with difference positions, and experience in the position in overall were significantly difference at the .01 level. But in the difference location of schools in overall were significantly difference at the .05 level.

4. The effectiveness of vocational learning communities in small schools, according to with difference positions, Experience in the position and location of the schools overall were not difference.

5. The instructional leadership of executives and the effectiveness of Learning communities in small schools had a positive relationship at the .01 level of significance. (r = 0.671)

6. The four aspects of academic leadership of administrators that can predict the effectiveness of learning communities in small schools. with statistical significance at the .01 level, namely the quality assessment of educational management/supervision;

and followed (X_6) on learner development (X_4) and had a statistical significance at the .05 level. One aspect was the promotion of educational resources (X_7), with a forecasting power of 50.10 percent and a standard error of perdiction at ±.30929.

7. Guidelines for developing academic leadership of administrators in small schools, namely, educational management quality assessment/supervision and monitoring are: The administrators and teachers have brainstorming to exchange knowledge to create understanding in the same direction. To develop and aim for the achievement of educational management with the standards set for learner development, that is, all parties participate in planning for learner development. through the PLC process on the promotion of educational resources It is carried out with network partners that involve all parties involved in planning to mobilize a variety of resources.

Keywords: Academic leadership, Professional learning community

1. บทนำ

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้ตามมาตรฐานการศึกษา กล่าวคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เฉียบแหลมเป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (ธีระ รุญเจริญ, 2560, หน้า 43) ดังนั้น การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาจึงอยู่ที่งานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล

การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจึงเป็นอีกทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างความมีประสิทธิภาพ เป็นเลิศของโรงเรียน เพื่อมุ่งสู่การดำเนินงานนำพาองค์การไปสู่เป้าประสงค์ที่วางไว้ให้สามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดการตามภารกิจได้สำเร็จมีประสิทธิภาพจึงต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 207) ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเป็นองค์การประเภทบริการ (Service Organization) ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ในด้านการสอนและการเรียนรู้ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์การประเภทองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทอื่น (Hoy and Miskel, 2008, p. 33) ด้วยต้องเผชิญหน้ากับสังคมและสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในการบริหารงาน ซึ่งจะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ในระดับองค์การมีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์การไม่ว่าจะเรียกเป็นการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลล้วนแล้วแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญาความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำในองค์กรทั้งสิ้น (กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม, 2558, หน้า 68)

การบริหารงานด้านวิชาการ คือ หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุชิน ประสานพันธ์, 2562, บทคัดย่อ) ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการบริหารและจัดการของสถานศึกษาที่ครอบคลุมด้านวิชาการ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านข้อมูลสารสนเทศ และด้านสภาพแวดล้อม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจด้านคุณภาพการศึกษากำหนดให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2559, หน้า 2)

นโยบายในการยกระดับ “คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา” (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 1-2) โดยใช้แนวคิดของ “การสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องที่เรียกว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community: PLC)” โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในการรวมพลังคนในวิชาชีพเดียวกัน การแบ่งปันความคิด ความรู้ ทักษะ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพผ่านมุมมองการสะท้อนคิดจากคนในวงวิชาชีพเดียวกันด้วยความเข้าใจและจริงใจต่อกัน ซึ่งผลการวิจัยชี้ชัดถึงประสิทธิผล ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจริงจากการใช้กระบวนการ PLC ในการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งในมิติของผลลัพธ์ และผลกระทบ การกำหนดจุดมุ่งหมายให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แสดงให้เห็นถึง

วิธีการที่โดดเด่นในการสร้างเสริมความแข็งแกร่งของเครือข่ายสังคมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยโรงเรียนไม่ได้มุ่งสู่ความสำเร็จตามภารกิจและประสิทธิผลของโรงเรียนเท่านั้นแต่ยังมีข้อผูกพันที่จะแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ที่จะดำรงชีวิตของประชาชน การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ (Middlewood David & Lumby Jacky, 1998, p. 31)

หลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อของการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง (collaborative Learning) โดยเชื่อมั่นในพลังของการรวมพลังและการแบ่งปันความคิด ด้วยการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หลีกเลี่ยงการทำงานของครูตามลำพังหรือแยกส่วนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้สำหรับครู มีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ทำให้เกิดการจัดการเรียนการสอนของครูเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องเกิดผลต่อผู้เรียนโดยตรง

ภารกิจของโรงเรียนขนาดเล็กนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในระบบการศึกษา ไม่ต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ และโรงเรียนทุกแห่ง เพราะแม้จะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กย่อมต้องปฏิบัติงานพัฒนานักเรียนอย่างมีคุณภาพภายใต้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของสังคม โครงสร้างประชากร ทำให้เกิดโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ประกอบ กับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ การบริหารจัดการเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน เพื่อนำไปสู่คุณภาพ และประสิทธิภาพ กล่าวคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนต้องตระหนักและพิจารณาวางแผนพัฒนาและบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้โรงเรียนที่ต้องดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพโดย ไม่ดูดซับทรัพยากรโรงเรียนใดที่พึงรวมได้ควรรวม และโรงเรียนใดที่พึงเลิกก็ควรเลิก เนื่องจากมีนักเรียนจำนวนน้อยและการคมนาคมสะดวก ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีบทบาทเข้มแข็งในการดูแล ช่วยเหลือโรงเรียนเป็นรายโรงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืน และด้วยโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปีอันเป็นผลมาจากอัตราการเกิดลดลง และความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปเรียนโรงเรียนในเมือง โดยที่ผู้ปกครองต้องประกอบอาชีพไม่มีเวลารับ ส่งนักเรียน และเมื่อผู้ปกครองทำงานในเมือง จึงนำลูก–หลานเข้ามาเรียนในเมืองด้วย ทำให้เด็กที่จะเรียนในโรงเรียนใกล้บ้านน้อยลง ส่งผลให้มีอัตราครูต่อนักเรียนค่อนข้างต่ำทำให้มีค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนของครูสูงมาก ขณะที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ เกิดปัญหาอุปสรรคหลากหลายปัญหาที่บีบคั้น อาทิ เช่น การจัดการเรียนการสอน ครูไม่ครบชั้นและไม่ครบวิชาเอกเนื่องจากโรงเรียนมีนักเรียนจำนวนน้อย การเรียนการสอนที่แยกส่วนตามรายวิชาขาดการบูรณาการทั้งด้านเนื้อหาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น แนวทางในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กให้เข้มแข็งเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพนักเรียนจึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งแผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก (พ.ศ. 2562-2565) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กภายใต้วิสัยทัศน์ “โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน” จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีอยู่ประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนโรงเรียนทั่วประเทศโดยสัดส่วนของครูต่อนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ที่ครู 1 คน ต่อนักเรียน 10 คน (1:10) จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กทั้งประเทศ 15,158 โรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กระยะ 4 ปี ไว้แล้ว (พ.ศ. 2562-2565) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน” รวมทั้ง กำหนดยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพื่อสร้างโอกาสในการ

เข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสถานศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 175 แห่ง มีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 58 โรงเรียน ด้วยปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียนระดับประถมศึกษากำหนดปฏิบัติงานสนองนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563, หน้า 39-46) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และมีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ผ่านกระบวนการ PLC ไปใช้จัดการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นไปตามนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานตามจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การบริหารจัดการเพิ่มศักยภาพของโรงเรียนขนาดเล็กผ่านโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้มีนโยบายให้โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดขึ้น เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพให้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีคุณภาพทัดเทียมกัน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีผลการทดสอบ O-NET, NT สูงขึ้น นักเรียนชั้นประถมศึกษาอ่านออกเขียนได้ทุกคน ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีข้อจำกัด และประสบปัญหาหลายอย่าง และมีการพัฒนาคุณภาพได้ไม่เต็มที่ จึงมุ่งให้ผู้มีส่วนร่วมสำคัญในการเป็นผู้นำทางวิชาการและกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีขึ้นในการยกระดับพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ ประกอบกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นั้น ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร และนอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 42 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอกุดบาก อำเภอที่ใกล้ที่สุด 22 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อาชีพและสถานภาพทางเศรษฐกิจ ในเขตชุมชนเมืองค้าขาย อุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์จากเกษตรกรรม สำหรับชุมชนอำเภอรอบนอกมีการทำนา ทำไร่ มีระบบชลประทานขนาดย่อม สนับสนุนส่งเสริมรายได้ และสภาพเศรษฐกิจเฉลี่ยอยู่เกณฑ์ปานกลาง โรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีจำนวน 33 โรงเรียน และตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 32 โรงเรียน ได้แก่ อำเภอกุสุมาลย์ จำนวน 10 โรงเรียน อำเภอเต่างอย จำนวน 2 โรงเรียน อำเภอโคกศรีสุพรรณ จำนวน 8 โรงเรียน อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 5 โรงเรียน อำเภอภูพาน จำนวน 3 โรงเรียน และอำเภอกุดบาก จำนวน 4 โรงเรียน

จากหลักการและแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายในด้านต่าง ๆ สามารถนำพาโรงเรียนขนาดเล็กไปสู่เป้าหมายภายใต้วิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิผล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา

ที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดการศึกษาให้พัฒนาดียิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.3 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน

2.4 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน

2.5 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.6 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.7 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

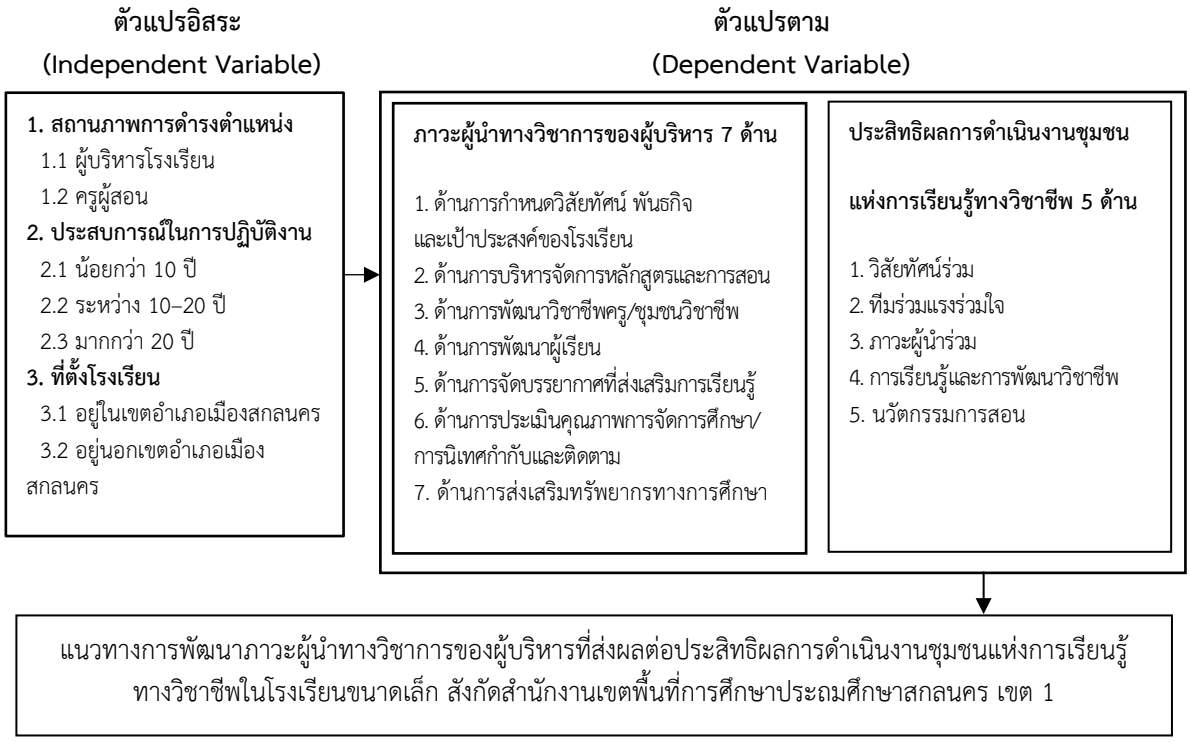
3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำ (Leadership) ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจและบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำขององค์การจะต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารธุรกิจอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ ให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษาจะต้องสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นให้ได้นั้นหมายความว่าผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือมีภาวะผู้นำ (Leadership) จะต้องสร้างขึ้นให้ได้ (ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 278) สอดคล้องกับ อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความรู้ความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำในการปกครอง การบริหารหรือบันดาลใจ

การโน้มน้าวความคิดเห็นและพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้การปกครองเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผู้นำ และสนับสนุนส่งเสริมบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงาน ให้สามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จตามนโยบายเป้าหมายแผนที่กลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์การวางไว้ร่วมกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) คือภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นภาวะผู้นำโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน อาศัยการเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับการสอนและความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นพลังขับเคลื่อนทางการศึกษา ผู้นำทางวิชาการต้องมีความสามารถในการสื่อสารและแสดงให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองเห็นว่าอะไรสำคัญและมีคุณค่าในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นสัญลักษณ์ที่เป็นแรงขับเคลื่อนเป็นผู้นำทางวิชาการ (McEwans, 1998, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 89)

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 600 คน จากทั้งหมด 65 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 58 คน ครูผู้สอน จำนวน 542 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607–610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Stage Sampling) ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 58 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3) การเก็บรวบรวมข้อมูล
4) การวิเคราะห์ข้อมูล
5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีคิดลิเคอร์ท (Rensis Likert's)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบบสอบถามเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

3) รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไปลงรหัส

4) การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

1) การนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

2) ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติและที่ตั้งโรงเรียน ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

4) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน วิเคราะห์การทดสอบค่า t (t-test) ชนิด Independent samples ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบอย่างง่ายตามวิธีการของ Scheffe’ หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

5) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันโดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2553, หน้า 377)

6) วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ค่าความถี่ (Frequency)

2) ค่าร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย (Mean)

4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5) การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples

6) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

7) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-moment correlation)

8) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน การพัฒนาผู้เรียน และการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา

6.2 ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ทีมร่วมแรงร่วมใจ วิสัยทัศน์ร่วม และภาวะผู้นำ ส่วนนวัตกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก

6.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า

6.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ และด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การพัฒนาผู้เรียน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันและด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การพัฒนาผู้เรียน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

6.3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียน และการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ส่วนด้านที่เหลือรายด้านไม่แตกต่างกัน

6.3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามที่ตั้งโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่โรงเรียนตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร สำหรับด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

6.4 ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกันจากการทดสอบพบว่า ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า

6.4.1 ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

6.4.2 ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิผลด้านภาวะผู้นำร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน จึงนำด้านภาวะผู้นำร่วมทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของ LSD

6.4.3 ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลด้านนวัตกรรมการสอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่โรงเรียนตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร

6.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (XY = .671)

6.6 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม (Y_t) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม (X_6) ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา (X_7)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .431 รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .230 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .139 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ 50.10 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±.30929 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 1.468 + .398X6 + .176X4 + .109X7$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .431Z6 + .230Z4 + .139Z7$$

6.7 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 7 ด้าน คือ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการประเมินคุณภาพ การจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม และด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพให้ความสำคัญกับงานวิชาการ และให้ความสำคัญกับครูผู้สอนและผู้เรียนรวมถึงมีการสนับสนุนครูผู้สอนให้ได้รับการพัฒนาตนเองโดยการเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญธร เลิศนา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

7.2 ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ทีมร่วมแรงร่วมใจ วิสัยทัศน์ร่วมและภาวะผู้นำ ส่วนนวัตกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันผ่านกระบวนการ PLC ทำให้บุคลากรจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ มีประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และระดับพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อนำผลมาใช้และพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธีรชัย รัตนรังษี (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยในการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยในการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา พบว่า ครูจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการกับชีวิตจริง รูปแบบ PLC มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน Share Vision : S การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม Team Learning : T การจัดการเรียนรู้สู่นักเรียน Instruction : I การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน Peer Coaching : P การถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ After Action Review : A และประสิทธิผลของรูปแบบครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ความสามารถ

ในการจัดการเรียนรู้และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญชัย นันทะผา และคณะ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

7.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน

7.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ และการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมองว่าตนเองเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียนตนเองเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน รวมถึงเป็นผู้ริเริ่มในการพัฒนาวิชาชีพครู รวมถึงชุมชนวิชาชีพตลอดจนได้ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่ตนบริหารอยู่ในขณะเดียวกัน ครูผู้สอนได้มองว่าสิ่งที่ผู้บริหารดำเนินการไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญธร เลิศนา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียน และการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า โดยในภาพรวม ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูรุ่นใหม่ที่เป็นครูผู้สอนส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาสาขาการศึกษาที่เป็นหลักสูตร 5 ปี ส่วนผู้ที่เป็นผู้บริหารจะต้องสำเร็จการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มนี้ จะได้รับแนวคิดใหม่ ๆ จากการศึกษาในช่วงดังกล่าว จึงมองเห็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการได้มากกว่า ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ซึ่งน่าจะมีมุมมองแนวคิดในเชิงวิชาการแบบเก่าซึ่งไม่ทันกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามที่ตั้งโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่โรงเรียนตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร เป็นโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งใหม่ เพราะผู้บริหารเดิมที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานสูงส่วนใหญ่ย้ายเข้าไปปฏิบัติงานในโรงเรียนที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ซึ่งมีความพร้อมมากกว่า ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่บรรจุใหม่ที่ไปบริหารโรงเรียนที่อยู่นอกเขตอำเภอเมืองต้องใช้ศักยภาพและความสามารถในเชิงวิชาการ เพื่อการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะด้านวิชาการ ผู้บริหารดังกล่าวจึงจำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการออกมาให้เด่นชัด เพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากคณะครูและนักเรียนในโรงเรียนตลอดจนผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2564, สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2564) ที่ว่า “ผู้บริหารควรมีความรู้และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ซึ่งผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่ตั้งของโรงเรียนอาจจะอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร หรือนอกเขตอำเภอเมืองสกลนครก็ตาม สิ่งที่เป็นหลักในการดำเนินงานเพื่อนำพาสถานศึกษาให้มีการพัฒนาด้านงานวิชาการหรืองานด้านอื่น ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุก ๆ ฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จุดแข็งที่จะช่วยเพิ่มพลังในการไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ความร่วมมือเป็นหนึ่งเดียวของคณะครูและนักเรียนในโรงเรียน ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนโดยการให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมทุกกระบวนการในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการพัฒนาและบ่มเพาะให้การจัดการเรียนการสอนมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ โดยผู้บริหารควรศึกษาถึงแนวทางปฏิบัติเสริมสร้างองค์ความรู้อยู่เสมอ เข้าใจทักษะและเทคนิควิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ครบทุกมาตรฐานทั้งระดับปฐมวัยและระดับขั้นพื้นฐานโดยเน้นความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นการพัฒนาและบ่มเพาะให้การจัดการเรียนการสอนมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์”

7.4 ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ไม่ว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่รับราชการใหม่ ๆ หรือรับราชการมาเป็นเวลานาน อยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนครหรือนอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร ต่างมีความตระหนักและให้ความสำคัญในจุดมุ่งหมาย เป้าหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ มาตรฐานและสัมฤทธิผลของการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการ

ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ สมพร หลิมเจริญ (2564, สัมภาษณ์, 30 ตุลาคม 2564) ที่ว่า “ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องยึดหลักในการปฏิบัติงานที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความตระหนัก 2) บุคลิกภาพที่เหมาะสมน่าเชื่อถือ และ 3) คุณธรรม เพราะผู้ประกอบวิชาชีพครูไม่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอนมีที่ตั้งโรงเรียนอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร หรือนอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร และรวมถึงการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานผ่านการบรรจุมานาน หรือบรรจุใหม่ทุกคนที่ประกอบวิชาชีพครูเสมือนหนึ่งคนเดียวกัน เนื่องจากวิชาชีพครูมีความสำคัญในจุดมุ่งหมาย เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ มาตรฐานการจัดการศึกษาและสัมฤทธิผลของการจัดการศึกษามุ่งให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐานอันเดียวกันตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ให้เกิดแก่ผู้เรียนทั้งสิ้น”

7.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (XY = .671) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของตนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งคือเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนได้พัฒนาตนเองตรงตามมาตรฐานการจัดการศึกษาจนเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐิกา นครสูงเนิน (2558, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (r = 0.852) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดได้แก่ ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก (r = 0.823)

7.6 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม (Y_t) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม (X_6) ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา (X_7) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจการจัดการศึกษาและได้เชื่อมั่นในแนวคิดว่า การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนการนิเทศกำกับและติดตามเป็นสิ่งที่จะทำให้ครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะหน้าที่ในด้านการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งในการแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมถึงการที่ผู้บริหารส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาผู้เรียนประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงมีการประชุมชี้แจงข้อปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยอาศัยหลักคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นตัวเชื่อมเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ

ทั้งยังมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม/ประชุม สัมมนาทางวิชาการเพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีการประเมินตามสภาพจริง เพื่อเป็นการพัฒนางานและบ่มเพาะให้การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ อีกทั้ง บุคลากรทุกฝ่ายให้ความตระหนักและเห็นความสำคัญกับผู้เรียน โดยคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนที่มีภูมิหลัง สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด รูปแบบการเรียนรู้ ความสนใจ และความต้องการที่แตกต่างกันและจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียนและสนองความต้องการของผู้เรียนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี มีพัฒนาการที่เป็นไปตามความสามารถ และเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน การส่งเสริมสนับสนุนและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเตรียมเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ มีประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระดับพัฒนาการของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาญชัย นันทะผา และคณะ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 2 ด้าน คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น และด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีประสิทธิภาพการทำนายร้อยละ 43.50

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

8.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม และด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ส่วนด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน การพัฒนาผู้เรียน และการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรจัดอบรม หรือจัดประชุมสัมมนา (Work Shop) ให้ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด หรือสอดแทรกเนื้อหาการพัฒนาดังกล่าวในการประชุมประจำเดือน

8.2 ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ทีมร่วมแรงร่วมใจ วิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำ ส่วนนวัตกรรมการสอน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบเช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการงานเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการสอน เพื่อให้ครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนมีศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมการสอน ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนทางด้านวิชาการ

8.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้น ผู้บริหาร ต้องแสดงบทบาทสำคัญในการใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของตนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งคือเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนได้พัฒนาตนเองตรงตามมาตรฐานการจัดการศึกษาจนเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

8.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2 ด้าน คือ การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม และการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม การพัฒนาผู้เรียน และการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษาให้มากเพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก

9. เอกสารอ้างอิง

จิรัชภัญช์ ใจเมือง. (2563). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 2(31), 55.

ชาญชัย นันทะผา และคณะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 2(3), 221–222.

ณรงค์ ขุ้มทอง. (2560). *PLC มิติใหม่ นวัตกรรมเพื่อคุณภาพการศึกษาไทย.* เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_484184 31 ธันวาคม 2563.

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 10(31), 7.

ธัญธร เลิศนา. 2558. *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ธีรชัย รัตนรังษี. (2562). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยในการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 15(1), 103-104.

บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เพ็ญพัตร์ ภู่ศิลป์ และธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษาในสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

ละดา ดอนหงษา และคณะ (2560). *การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ” : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย.* การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 1 “สร้างเสริมสหวิทยาการผสมผสานวัฒนธรรมไทย ก้าวอย่างมั่นใจเข้าสู่ AC”. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

วัชรพร แสงสว่าง. (2563). *การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุชิน ประสานพันธ์ และคณะ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารมหาจุฬานครทรรศน์*, 8(2), 15-16.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรมขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2559). *คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา.

DuFour, R. (2016). *Advocates for professional learning communities: finding common ground in education reform. Solution Tree Press.* Retrieved from www.allthingsplc.info/files/uploads/AdvocatesforPLCs-Updated11-9-15.pdf August 3rd, 2018.

MacNeill, C.N., Cavanagh, R.F., and Silcox, S. (2003). Pedagogic principal Ladership. *Management in Education*, 17(4), 14-17.

Teach Mamy. (2014). *School Administration Bases on good Governance Principles of High School Administrators on Phnom Penh Municipality, Cambodia*. Thesis M.P. ABuriram: BuriramRajabhat University.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Strategic Leadership of School Administrators in the 21st Century Under the Primary Educational Service Area Office

ชารีรัตน์ เสียงล้ำ[1]
ช่อเพชร เบ้าเงิน[2]
อรสา จรูญธรรม[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 384 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ การแข่งขันเชิงกลยุทธ์ และการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งโดยรวมและในแต่ละด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

[1]17/34 หมู่ 14 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปทุมธานี
[3]รองศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปทุมธานี

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย 1) สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถนำสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไปใช้กำหนดนโยบาย หรือวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับบริหารจัดการศึกษาให้สนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบันได้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ศตวรรษที่ 21

Abstract

The purposes of this survey research were to study strategic leadership of school administrators in The 21st century under The Primary Educational Service Area Office, and to investigate strategic leadership of school administrators in The 21st century under The Primary Educational Service Area Office, as classified by reality and expected condition, and school location region. The sample used in the study consisted of 384 teachers under The Primary Educational Service Area Office in the 2020 academic year, which determined sample size by Krejcie and Morgan's sample size table and randomly selected by Multi-Stage Random Sampling method. The instrument implemented in collecting the data was five-point rating scale questionnaire which α-Cronbach' s Alpha Coefficient Reliability at 0.97. Percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance were used as the statistical devices for analyzing the data. The summary of the findings were as follow: 1) Strategic leadership of school administrators in The 21th century under The Primary Educational Service Area Office was rated at a high level, and when considered as classified by aspects were at highest level 4 aspects and high level 1 aspect, in order of high level to low level were Adaptation to the environment, Personal and relationship development, Process optimization and reliability, Strategic competition, and Management of forms, systems, and structures. 2) Strategic leadership of school administrators in The 21st century under The Primary Educational Service Area Office, as classified by reality and expected condition indicated significant different as a whole and each aspect at .05 level. 3) Strategic leadership of school administrators in The 21th century under The Primary Educational Service Area Office, as classified by school location region indicated significant different as a whole and each aspect at .05 level.

The body knowledge gain from this research includes 1) Taking information and advantage of strategic leadership of school administrators in The 21st century under The Primary Educational Service Area Office. 2) Chief Executive of The Primary Educational Service Area Office use the research results as an information about strategic leadership of school administrators in The 21st century for considering the policies or plans encouraging the school administrators to be strategic leadership administrators, in order to accomplish the educational goal for response now a days.

Keywords: Leadership, Strategic leadership, The 21st century

1. บทนำ

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากในอดีตมาก มีการเคลื่อนย้ายผู้คน สื่อเทคโนโลยี และทรัพยากรต่าง ๆ จากทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็วและสะดวก มีความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองระหว่างภูมิภาค ประเทศ สังคมและชุมชน มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงของความรู้และข้อมูลข่าวสารตลอดเวลาอย่างเป็นพลวัต มีผู้อธิบายว่า ในอดีตช่วงอายุของคนคนหนึ่งอาจมีเรื่องราวการเปลี่ยนแปลงให้พบเห็นน้อย ต่างจากในปัจจุบันที่ในช่วงอายุคน คนหนึ่งมีเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคมเกิดขึ้นมากมาย วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากอดีต มีความเปิดกว้าง ยอมรับและให้ความสำคัญกับข้อมูลความรู้และข่าวสาร ที่หลากหลาย (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561) การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นให้นักเรียนทุกคนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมนักเรียนให้มีความพร้อม มีทักษะสำคัญสำหรับการดำรงชีวิตในโลกที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้นักเรียนเป็นผู้ที่คิดเป็น ตัดสินใจอย่างชาญฉลาด แก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง รับวัฒนธรรมอันหลากหลายของต่างชาติที่กำลังแพร่หลายเข้ามาในประเทศไทยมาใช้ได้อย่างเหมาะสม และใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน รวมทั้งนำทักษะการเรียนมาใช้ในการดำเนินชีวิตและเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นปกติบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาจึงมุ่งพัฒนานักเรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีร่างกายที่สมดุล มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ มีความเป็นพลเมืองของไทยและของโลก ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีทักษะ มีเจตคติที่จำเป็นสำหรับการศึกษาต่อ สำหรับการประกอบอาชีพ และสำหรับการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการจัดการศึกษาต้องเชื่อว่านักเรียนทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

ภาวการณ์แข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ทำให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอก ความผันผวนที่ไม่หยุดนิ่งของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ก่อให้เกิดอุปสรรคและปัญหาอย่างมากแก่สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีเขตพื้นที่บริการในแต่ละชุมชนครอบคลุมพื้นที่ในประเทศไทยมากที่สุด เพราะเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยไปจนถึงระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ขยายโอกาส) ในอีกหลายโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา ยังพบว่า ไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร เห็นได้จากในปีการศึกษา 2562 คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนขั้นพื้นฐาน (O-NET) มีระดับผลคะแนน ดังนี้ วิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 49.07 วิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 32.90 วิชาวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 35.55 และวิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 34.42 โดยมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกวิชา (สำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2562)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นแนวคิดที่เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญต์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์ (2562) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ถึงร้อยละ 81.20 และผลการวิจัยของ รุ่งนิรัญ พุทธิเสน (2557) ที่พบว่า องค์ประกอบ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับใช้ในการวางแผนให้สถานศึกษาสามารถเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดประเด็นที่น่าสนใจว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากน้อยเพียงใด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถบริหารจัดการศึกษาให้สนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังต้องการศึกษาด้วยว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง และภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน จะมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ ครอบคลุม และลุ่มลึกยิ่งขึ้น

2. คำถามการวิจัย

2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอยู่ในระดับใด

2.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง และภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

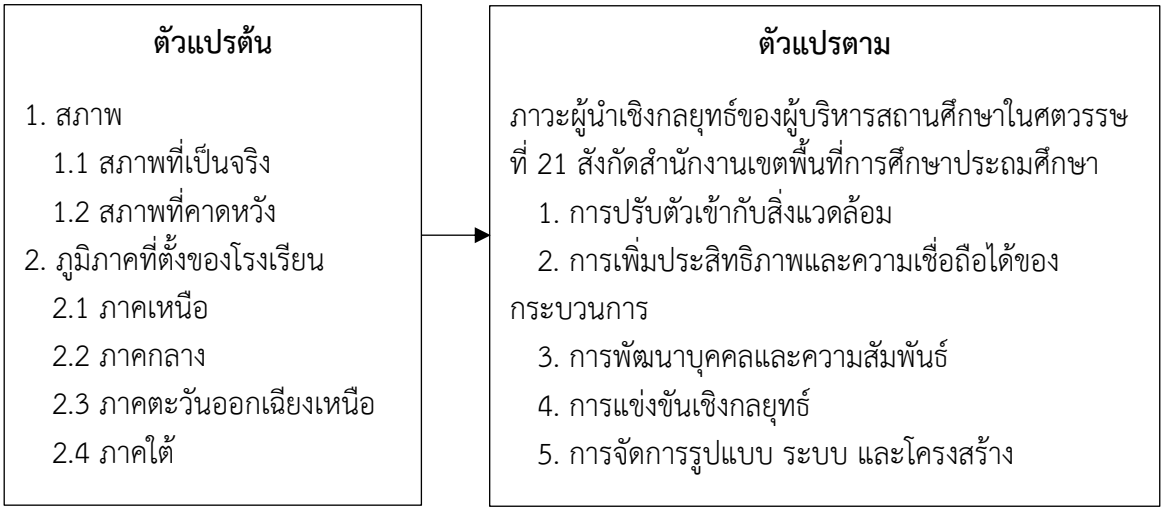
3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง

3.3 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ของยุคล์ (Yukl, 2013) ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ ทรัพยากรบุคคลและความสัมพันธ์ กลยุทธ์ในการแข่งขัน และรูปแบบการจัดการ ระบบ และโครงสร้าง และนำแนวคิดเกี่ยวกับภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยแบ่งตามที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และการแบ่งตามภูมิภาคของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้กำหนดเอาไว้เป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ มาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้การวิจัย

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 358,873 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 384 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

6.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study)

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 384 ชุด มีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC แบบสอบถามทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ทุกข้อ และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขออนุญาตถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยนำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามส่งด้วยตนเองให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งนัดวันรับแบบสอบถามกลับคืน

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ พบว่าได้แบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 378 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.44

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยข้อมูลมาแปลผล

3) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังและภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance)

6.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation: S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) และหากพบว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จะเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (post-hoc comparison) ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe test)

7. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ภาวะนำเชิงกลยุทธ์	ค่าสถิติ (n = 344)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	3.65	0.24	มาก
2. การเพิ่มประสิทธิภาพและการเชื่อถือได้ของกระบวนการ	3.65	0.24	มาก
3. การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์	3.59	0.24	มาก
4. การแข่งขันเชิงกลยุทธ์	3.53	0.27	มาก
5. การจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง	3.47	0.32	ปานกลาง
รวม	**3.56**	**0.20**	**มาก**

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = 0.24) การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.24) การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.24) การแข่งขันเชิงกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.27) และการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง ($\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 0.32) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 ผลการศึกษาผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง			t
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	
การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	3.65	0.24	มาก	4.44	0.38	มาก	46.68*
การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ	3.56	0.24	มาก	4.49	0.37	มาก	72.98*
การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์	3.59	0.24	มาก	4.46	0.35	มาก	62.10*
การแข่งขันเชิงกลยุทธ์	3.53	0.27	มาก	4.52	0.38	มากที่สุด	77.30*
การจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง	3.47	0.32	ปานกลาง	4.67	0.36	มากที่สุด	72.50*
โดยรวม	3.56	0.20	มาก	4.51	0.32	มากที่สุด	134.21*

ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.36) โดยมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ ความทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.45) ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.47) มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.40) และมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ ความหมกมุ่นในงาน ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.49) ความกระฉับกระเฉงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.49) มีการอุทิศตนทำงาน ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน

ภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\overline{X}$)	ภาคกลาง ($\overline{X}$)	ภาคใต้ ($\overline{X}$)	ภาคเหนือ ($\overline{X}$)
1. การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม				
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\overline{X}$ = 3.7760)		0.1257*	0.1796*	0.2425*
ภาคกลาง ($\overline{X}$ = 3.6503)				0.1168*
ภาคใต้ ($\overline{X}$ = 3.5964)				
ภาคเหนือ ($\overline{X}$ = 3.5335)				
2. การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ				
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\overline{X}$ = 3.7529)		0.2179*	0.2979*	0.3599*
ภาคกลาง ($\overline{X}$ = 3.5350)				0.1420*
ภาคใต้ ($\overline{X}$ = 3.4550)				
3. การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์				
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\overline{X}$ = 3.7630)		0.2162*	0.2527*	0.3041*
ภาคกลาง ($\overline{X}$ = 3.5468)				
ภาคใต้ ($\overline{X}$ = 3.5103)				
ภาคเหนือ ($\overline{X}$ = 3.4589)				
4. การแข่งขันเชิงกลยุทธ์				
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\overline{X}$ = 3.7782)		0.3267*	0.3718*	0.4560*
ภาคกลาง ($\overline{X}$ = 3.4515)				0.1293*
ภาคใต้ ($\overline{X}$ = 3.4064)				0.0842*
ภาคเหนือ ($\overline{X}$ = 3.3222)				
5. การจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง				
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\overline{X}$ = 3.7311)		0.3531*	0.3992*	0.4567*
ภาคกลาง ($\overline{X}$ = 3.3780)				
ภาคใต้ ($\overline{X}$ = 3.3319)				
ภาคเหนือ ($\overline{X}$ = 3.2744)				
6. โดยรวม				
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\overline{X}$ = 3.7611)		0.2449*	0.2970*	0.3605*
ภาคกลาง ($\overline{X}$ = 3.5162)				0.1156*
ภาคใต้ ($\overline{X}$ = 3.4641)				0.0635*
ภาคเหนือ ($\overline{X}$ = 3.4006)				

* p< .05

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในงานขนาดสูงมากในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.884, 0.832, 0.909 ตามลำดับ)

8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชรพงษ์ สำราญรมย์ (2561) ที่ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ อังศุมาลิน กุลฉวะ (2561) ที่ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทราบและตระหนักดีว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษากำลังอยู่ในศตวรรษที่ 21 อันเป็นศตวรรษที่โลกได้เข้าสู่สังคมที่เรียกว่า สังคมแห่งความรู้และการเรียนรู้ ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวัน และสามารถรับความรู้ได้จากหลายช่องทาง และได้รับอย่างรวดเร็ว คนท่องเก่ง เรียนเก่ง จำเก่ง อาจจะไม่ใช่ตัวเลือกที่ดีที่สุดอีกแล้ว แต่คนที่พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ต่างหาก คือ คนที่สังคมโลกต้องการ ศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) ซึ่งเป็นเครื่องจักรที่มีฟังก์ชัน มีความสามารถในการทำความเข้าใจ เรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ อาทิ การรับรู้ การเรียนรู้ การให้เหตุผล และการแก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน อีกทั้งทุกวันนี้ ผู้คนในสังคมกำลังเผชิญกับปัญหาระดับโลก ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตการเงินโลก ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องโรคภัยไข้เจ็บ ปัญหาอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างที่เกิดขึ้นในโลกทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากที่จะคาดเดาได้ว่าจะเกิดอะไรต่อไป เป็นหตุให้ทุกคนจะต้องเตรียมพร้อมเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและปัญหาระดับโลกเหล่านี้

8.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งโดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์ (2559) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สภาพปจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก สวนสภาพที่พึงประสงคของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธที่พึงประสงคของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามสภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมากตามผลการวิจัยที่ปรากฏแล้วก็ตาม แต่ครูผู้สอนก็ยังคงคาดหวังที่จะให้ผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ตามผลการวิจัยที่ปรากฏ อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากกว่าที่เป็นอยู่ ต้องการให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่สามารถนำคณะครูและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้ดำเนินงานได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ก็เพื่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ กมลชนก สุกแสง (2559) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ นอกจากนี้ ผู้วิจัยขออภิปรายเพิ่มเติมว่า จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 6 ประการ คือ มีความสามารถในการคาดการณ์และมีส่วนร่วมในทุกสถานการณ์ มีมุมมองที่หลากหลายและกล้าเผชิญหน้าความท้าทายต่าง ๆ มีทักษะในการแปลหรือตีความสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับเงื่อนไขต่าง ๆ มีทักษะการบริหารจัดการทีมงานให้บรรลุเป้าหมาย และพร้อมเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ก็เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารในยุคปัจจุบันโดยเฉพาะในสถานศึกษาต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไป และมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ซึ่งเป็นรูปแบบของผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น โดยเริ่มจากคุณสมบัติสำคัญ คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ จากที่ผู้วิจัยอภิปรายจึงน่าจะเป็นที่ทำให้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งโดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

8.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้น่าจะเทียบเคียงได้กับผลการวิจัยของ สมชาย พิมพาภรณ์ (2555) ที่ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 6 พบผลการวิจัยประการหนึ่งว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 6 จำแนกตามจังหวัดที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า ภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ย่อมมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น ลักษณะทางภูมิภาค การประกอบอาชีพ ที่อยู่อาศัย อาหารการกิน ภาษาและเครื่องแต่งกาย ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การปะทะสรรค์กันทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม เป็นต้น ซึ่งจัดเป็นสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ สิ่งแวดล้อมย่อมหล่อหลอมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ตามไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด เชาวน์ปัญญา อุดมการณ์ เจตคติต่อเรื่องต่าง ๆ วิถีชีวิต

การมีวิสัยทัศน์ อารมณ์และความรู้สึก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความทะเยอทะยาน ความต้องการ การตัดสินใจ หรือแม้แต่ภาวะผู้นำ รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า นอกจากลักษณะทางพันธุกรรม (Heredity) แล้ว คนทุกคนย่อมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (environment) โดยที่สิ่งแวดล้อมเป็นตัวกำหนดแบบแผนชีวิตความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่นั่นเอง ดังแนวคิดของเติมศักดิ์ คทวณิช (2556) ที่กล่าวไว้ว่า เป็นระยะเวลาอันยาวนานที่วงการจิตวิทยาใคความสนใจว่าอะไรเป็นสาเหตุทำให้คนแต่ละคนเกิดความแตกต่างกัน แม้กระทั่งฝาแฝดแท้ที่เกิดจากไข่ใบเดียวกันก็ตามจะเป็นมนุษย์เพียงคู่เดียวที่มีความคล้ายคลึงกันมากที่สุดเท่านั้น หรือในปัจจุบันวงการเทคโนโลยีชีวภาพจะสามารถทำสำเนาพันธุกรรม (cloning) สิ่งมีชีวิตหรือแม้แต่มนุษย์ได้ก็ตาม แต่จะไม่สามารถสร้างมนุษย์ให้เหมือนกันครบถ้วนทุกประการได้เลย ซึ่งในด้านจิตวิทยาเรียกความต่างกันนั้นว่าเป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล และผลจากการศึกษาทำให้พบคำตอบว่า สาเหตุของความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นมาจากปัจจัยสำคัญสองประการ คือ พันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม จากที่ผู้วิจัยอภิปรายจึงน่าจะเป็นที่ทำให้ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

9.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้างต่ำที่สุดนั้น ผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการจัดการรูปแบบ ระบบและโครงสร้างให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ได้แก่ การปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนด การจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานที่มีระเบียบแบบแผน มีจุดมุ่งหมายชัดเจน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การใช้กระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ การนำและบังคับบัญชา และมีการควบคุมทรัพยากรให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้างของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

9.2 ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรนำสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับบริหารจัดการศึกษาให้สนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน

10. เอกสารอ้างอิง

กมลชนก สุกแสง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 4(1), 201-211.

กัญต์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

เกศรา สิทธิแก้ว. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ฐาปนา ฉิ่นไพศาล. (2559). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

เติมศักดิ์ คทวณิช. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: วี พริ้นต์ (1991).

พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รุ่งนิรัญ พุทธิเสน. (2557). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วัชรพงษ์ สำราญรมย์. (2561). *ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สมชาย พิมพาภรณ์. (2555). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 6.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ.* กรุงเทพฯ: ทองกมล.

_____. (2563). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* เข้าถึงได้จาก http://www.obec.go.th/ 21 กรกฎาคม 2563.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). *มาตรฐานวิชาชีพ.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

สำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2562). *ประกาศผลการทดสอบ O-Net*. เข้าถึงได้จาก https://www.niets.or.th/th/ 21 กรกฎาคม 2563.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). *ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills).* กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Betty Smith Williams. (2005). A Lesson in Strategic Leadership for Service. *Nurse Leader,* 3(5), 25-27.

Krejicie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30, 607-610.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall.

ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

Teacher Leadership Affecting the Effectiveness of Academic Administration in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1

วีระยุทธ แสงไชย[1]
วัฒนา สุวรรณไตรย์[2]
รัชฎาพร งอยภูธร[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และหาแนวทางการยกระดับภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 337 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 73 คน และครูผู้สอน 264 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำครู มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .330-.742 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .977 ด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .245-.821 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .977 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ F–test (One–Way ANOVA) t-test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's Product Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีวิเคราะห์ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[3]อาจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง (Rxy = .879) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำครูมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± .21506 สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ $Y' = .543 + .334X_4 + .257X_2 + .151X_3 + .145X_1$ และสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน $ZY' = .392ZX_4 + .260ZX_2 + .167ZX_3 + .142ZX_1$

7. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้ 1) ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ครูควรกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยพัฒนางาน 2) ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ครูควรมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน สร้างภาคีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน กำหนดวิสัยทัศน์ และ 4) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู สนับสนุนให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน (PLC)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำครู ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: examine, compare, identify the predictive power of the teacher leadership affecting the effectiveness of academic administration in schools under Sakon Nakhon primary educational service area office 1 This research was correlation research. The samples consisted of the school administrators and the teachers in the 2021 academic year total of 337 participants including 73 school administrators and 264 teachers, the sample size determination with Krejcie and Morgan and obtained through multi-stage random sampling. The research instrument included a five point-rating scale questionnaire concerning teacher leadership, the item discrimination ranged between .330-.742 and the overall reliability was .977 the effectiveness of academic administration in schools, the item discrimination ranged between .245-.821 and the overall reliability was .977 The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The testing statistics included F–test (One–Way ANOVA) t-test (Independent Samples), Pearson Product-Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The teacher leadership as perceived by administrators and teachers, as a whole and each aspect were at a high level.

2. The effectiveness of academic administration in schools as perceived by administrators and teachers, as a whole and each aspect were at a high level.

3. Comparison of the teacher leadership as perceived by participants classified by positions, school sizes and work experiences, as a whole were not different.

4. Comparison of the effectiveness of academic administration in schools as perceived by participants classified by positions, school sizes and work experiences, as a whole were not different.

5. The teacher leadership had a positive relationship with the effectiveness of academic administration in schools under Sakon Nakhon primary educational service area office 1 at a high level (Rxy = .879) with the statistical significance of the .01 level.

6. The teacher leadership that could predict the effectiveness of academic administration including ; Transformational leadership, Leadership on teaching and learning, Participation in development, and Self-development and colleagues at the statistical significance of the .01, with the predictive power at 77.60 percent and level with the standard error of estimate ± .21506 The Predictive Equation in Unstandardized score: $Y' = .543 + .334x_4 + .257x_2 + .151x_3 + .145x_1$ The Predictive Equation in Standardized score: $ZY' = .392Zx_4 + .260Zx_2 + .167Zx_3 + .142Zx_1$

7. In this research, the researcher proposed guidelines to develop teacher leadership in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 involved four aspects: 1) The transformational leadership, teachers should set the goals for self-improvement and work development and use modern information technology to develop their work. 2) The teaching and learning leadership, Teachers should have knowledge and understanding of the curriculum, and encourage students to obtain 21st century skills, and creative thinking. 3) Participation in development, teachers should involve in planning the work, create network partners in teaching and learning management and set the vision together, and 4) Self-development and colleagues should support teachers in the process of professional learning community (PLC).

Keywords: Teacher leadership, Affecting the effectiveness of academic administration, Primary school

1. บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารจัดการในโรงเรียนจึงต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นต้องบูรณาการทฤษฎีในการบริหารการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม รวมทั้งการสร้างสรรค์รูปแบบวิธีการขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง (เพียงกานต์ พวงพะยอม, 2558, หน้า 19) การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อน กระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อม รับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัย แวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมาประยุกต์ใช้ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทย ให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งกล่าวไว้ว่า คนไทยและการศึกษาไทยต้องมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยให้ครูพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รักความเป็นไทย มีความสามารถก้าวไกลในระดับสากล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 10)

ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 13) งานวิชาการถือเป็น

งานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วย งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 9) ครูเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี เพราะการจัดการศึกษาที่ยึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดและเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานวิชาการ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 288)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่า จากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอันเนื่องมาจากแรงผลักดันต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างความเป็นภาวะผู้นำครูเพื่อนำไปสู่ความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและที่ต้องการเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญเพื่อให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2.3 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง

2.4 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง

2.5 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

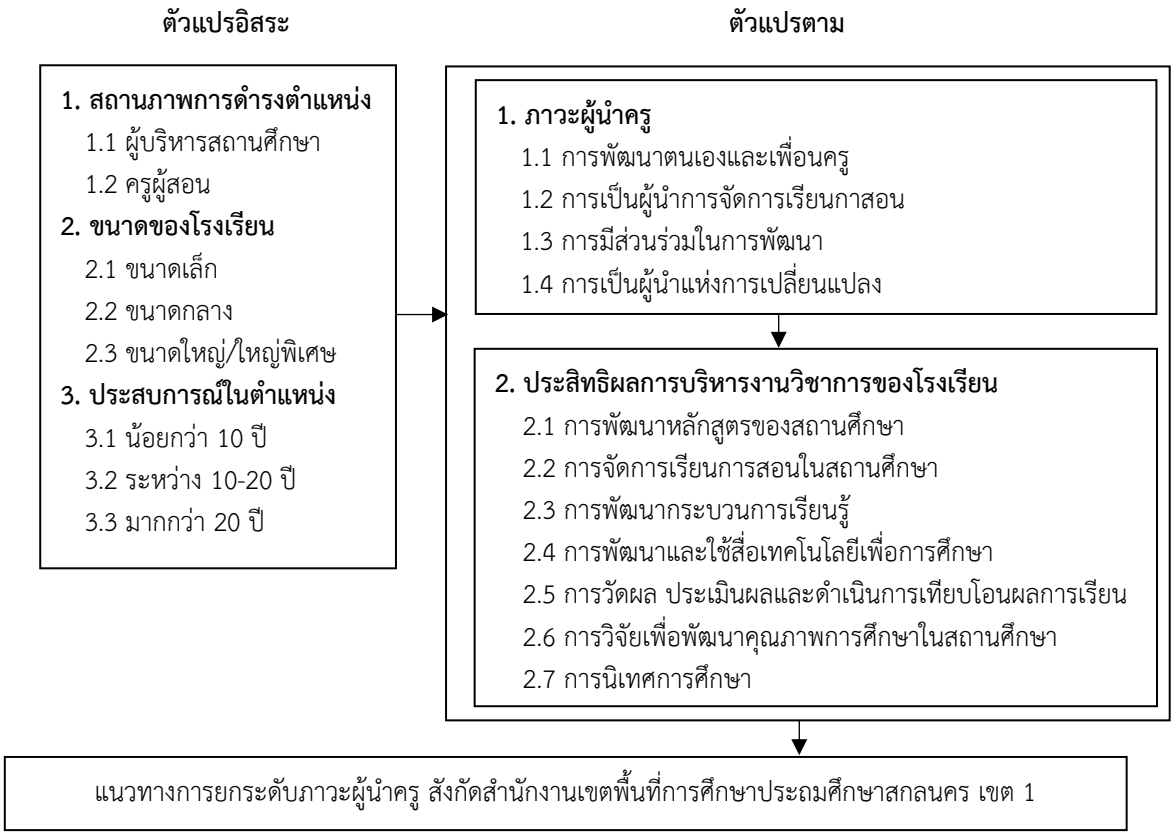
2.6 เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.7 เพื่อศึกษาแนวทางการยกระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถจำแนกภาวะผู้นำครู ออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และ 4) การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และจำแนกประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และ 7) การนิเทศการศึกษา

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 175 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,450 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,268 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) จำนวน 331 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 73 คน และครูผู้สอน จำนวน 264 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และหาแนวทางการยกระดับภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งได้รับการตอบกลับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 337 ฉบับ

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

2) นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้มาตรวจสอบคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6.4 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6.5 ภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

6.6 ค่าอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .392 รองลงมา ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .260 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .167 และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .142 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ร้อยละ 77.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± .21506

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .543 + .334x_4 + .257x_2 + .151x_3 + .145x_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY' = .392Zx_4 + .260Zx_2 + .167Zx_3 + .142Zx_1$$

6.7 แนวทางยกระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้ 1) ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ครูควรกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยพัฒนางาน 2) ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ครูควรมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน สร้างภาคีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน กำหนดวิสัยทัศน์ และ 4) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ได้แก่ สนับสนุนให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน (PLC)

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รินนา ราชชารี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถบริหารจัดการ งานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายหลัก บริหารงานเน้นความร่วมมือกันทำงาน มีเอกภาพในจุดมุ่งหมายจะช่วยให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องสัมพันธ์และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานดวงใจ แฮนเกตุ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

7.3 ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง

7.3.1 ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาตนเอง ภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่ และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้ สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ เป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ มีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ และเป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียนเป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตน

และสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร คำเห็น (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

7.3.2 ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ กับผู้บริหาร เพื่อนครู และบุคลากรทางการศึกษา การร่วมมือกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน พัฒนานวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รินนา ราชชารี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

7.3.3 ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร คำเห็น (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

7.4 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง

7.4.1 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการจัดทำแผนงานวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูล และกำกับดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ มีรายละเอียดที่สำคัญ คือ แผนปฏิบัติงานวิชาการ พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วัดประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน โดยกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาอย่างชัดเจน วิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ สร้างความตระหนักให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานดวงใจ แฮนเกตุ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

7.4.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานดวงใจ แฮนเกตุ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

7.4.3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการ คำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ทำให้ดีที่สุด นำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

7.5 ภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความความสัมพันธ์กันในทางบวก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำครูทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีและการจัดการเรียนการสอน กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย บริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานดวงใจ แฮนเกตุ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.6 ตัวแปรภาวะผู้นำครูที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำครู มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้ร้อยละ 77.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± .21506 สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำครู ศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน พัฒนาหลักสูตรให้สามารถนำไปจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล พัฒนาสื่อการสอน เทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อำนวยความสะดวกและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนของผู้เรียน พร้อมทั้งรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปัญหาความต้องการของผู้เรียน เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รินนา ราชชารี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการ ด้านเจตคติ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านบุคลากร มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีอำนาจพยากรณ์มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

1. ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ครูควรให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน มีการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม พร้อมทั้งกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

2. ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ครูควรเป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ แสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน และมีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ครูควรเป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานในทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตนและสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้ มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นผู้นำด้านการมีส่วนร่วม ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น

4. ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ครูควรมีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องและสนับสนุน ช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

9. เอกสารอ้างอิง

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง 2560.* สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 9).* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปานดวงใจ แฮนเกตุ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปาริฉัตร คำเห็น. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เพียงกานต์ พวงพะยอม. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,* 3(11), 19-21.

รินนา ราชชารี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือปฏิบัติงานข้าราชการครู.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).* กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

Administrative Factors Affecting the Effectiveness of Academic Administration in Expanding Educational Opportunities Schools Under Buengkan Primary Educational Service Area Office

พรสวรรค์ เหลาเวียง[1]
สุรัตน์ ดวงชาทม[2]
จินดา ลาโพธิ์[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 300 คน วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 50 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 50 คน และครูผู้สอน จำนวน 200 คน จาก 50 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยทางการบริหาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .453-.854 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .944 และแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .727-.875 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .943 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

[1]ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2]อาจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ปัจจัยทางการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารโดยรวมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.870

6. ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการจูงใจของผู้บริหาร (X_5) และด้านงบประมาณ (X_4) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 79.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± .25462 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = .530 + .439 (X_3) + .219 (X_6) + .114 (X_5) + .098 (X_4)$$

และเขียนสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .448 (ZX_3) + .288 (ZX_6) + .134 (ZX_5) + .105 (ZX_4)$$

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) ด้านการจูงใจของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร ยกย่อง ชมเชยและให้รางวัลเพื่อเสริมขวัญกำลังใจ 3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและทั่วถึง 4) ด้านงบประมาณ ให้บุคลากรชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความโปร่งใสในระบบบริหารการเงินและมีความชัดเจน

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

Abstract

The purpose of this research was to: examine, compare, to study the relationship and predictive power of administrative factors affecting the effectiveness of academic administration and to find ways to develop administrative factors that affect the effectiveness of academic administration in the Educational Opportunity Expansion Schools under Buengkan Primary Educational Service Area Office. This research was a correlation research design. The determination of the sample group used Krejcie and Morgan's table. The sample group consisted of 300 people: school administrators, teachers in charge of academic work, and teachers in the academic year 2021. The sampling method was by using specific sampling and simple randomization, classified into 50 school administrators, 50 teachers responsible for academic work, and 200 teachers from 50 schools. The research instrument was a questionnaire. The 5-level estimation scale consists of an administrative factor questionnaire; the power rating was classified between .453 and .854 and the confidence value was .944. And in the academic management effectiveness questionnaire; the discriminant power was between .727 and .875 and the confidence value was .943. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test, analysis of one-way ANOVA variance, Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression analysis.

The findings were as follows:

1. The overall administrative factors were at a high level.

2. The overall effectiveness of academic administration in educational opportunity expansion schools is at a high level.

3. Administrative factors classified by positions in school, work experience, and distance from schools to the Primary Education Service Area office were different, but those classified according to work experience were not statistically significant at the .05 level.

4. Academic administration effectiveness differed depending on position in school, work experience, and distance from school to the Primary Education Service Area office, but there was no statistically significant difference at the .05 level based on work experience.

5. The overall relationship between administrative factors and the effectiveness of academic administration in educational opportunity expansion schools was found to have a positive correlation at a statistically significant high level at the .01 level with a correlation coefficient of 0.870.

6. Administrative factors that can predict the effectiveness of academic administration in Educational Opportunity Expansion Schools were statistically significant at the .01 level for 2 aspects: personnel development (X_3) and participatory management (X_6), and statistically significance at the .05 level for 2 aspects: executive motivation (X_5) and budget (X_4). Can predict 79.10% and has a forecast standard error of ± .25462. The multiple regression equation could be written in the form of raw scores as follows:

$$Y' = .530 + .439 (X_3) + .219 (X_6) + .114 (X_5) + .098 (X_4)$$

and it could be written in the form of standardized scores as follows:

$$Z' = .448 (ZX_3) + .288 (ZX_6) + .134 (ZX_5) + .105 (ZX_4)$$

7. The guidelines for the development of administrative factors affecting the effectiveness of academic work in educational opportunity expansion schools consist of 3 areas: 1) Professional development: executives should promote and encourage employees to attend training sessions and pursue higher education. 2) Executive motivation: executives must inspire performance motivation and assign tasks based on personnel knowledge and abilities to be praised and rewarded, which boosts morale. 3) Participatory administration: administrators must provide opportunities for teachers to participate in administration as well as clear and comprehensive assignments. 4) Budget: Involve community personnel in the management There is transparency in the financial management system and is clear

Keywords: Administrative Factors, Effectiveness of Academic Administration

1. ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 กล่าวถึง แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัด การเรียนรู้ในสถานศึกษา สถานศึกษามีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่งของงานวิชาการและในมาตรา 39 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ดังนั้น บทบาทของสถานศึกษาจึงมีหน้าที่หลักในการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ครอบคลุม งานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคลากร และด้านงานบริหารทั่วไป ให้เกิดความสอดคล้องกับสังคมในยุคปัจจุบัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยทางการบริหาร เป็นสิ่งที่จะมาสนับสนุนการดำเนินงานทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิผล

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เป็นระดับความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ที่จัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนและการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่โรงเรียนตั้งไว้

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เกิดจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2534 ให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เร่งรัดดำเนินการโครงการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีความพร้อมและกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพของประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างและเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เป็นสถานศึกษาที่ถูกกำหนดให้มีการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่มัธยมศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งนี้จากผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงพัฒนาหรือสนับสนุนปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้นำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

2. คำถามของการวิจัย

2.1 ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2.3 ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่แตกต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2.4 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่แตกต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2.5 ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

2.6 ปัจจัยทางการบริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน

2.7 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นอย่างไร

3. ความมุ่งหมายของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน

3.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน

3.3 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่แตกต่างกัน

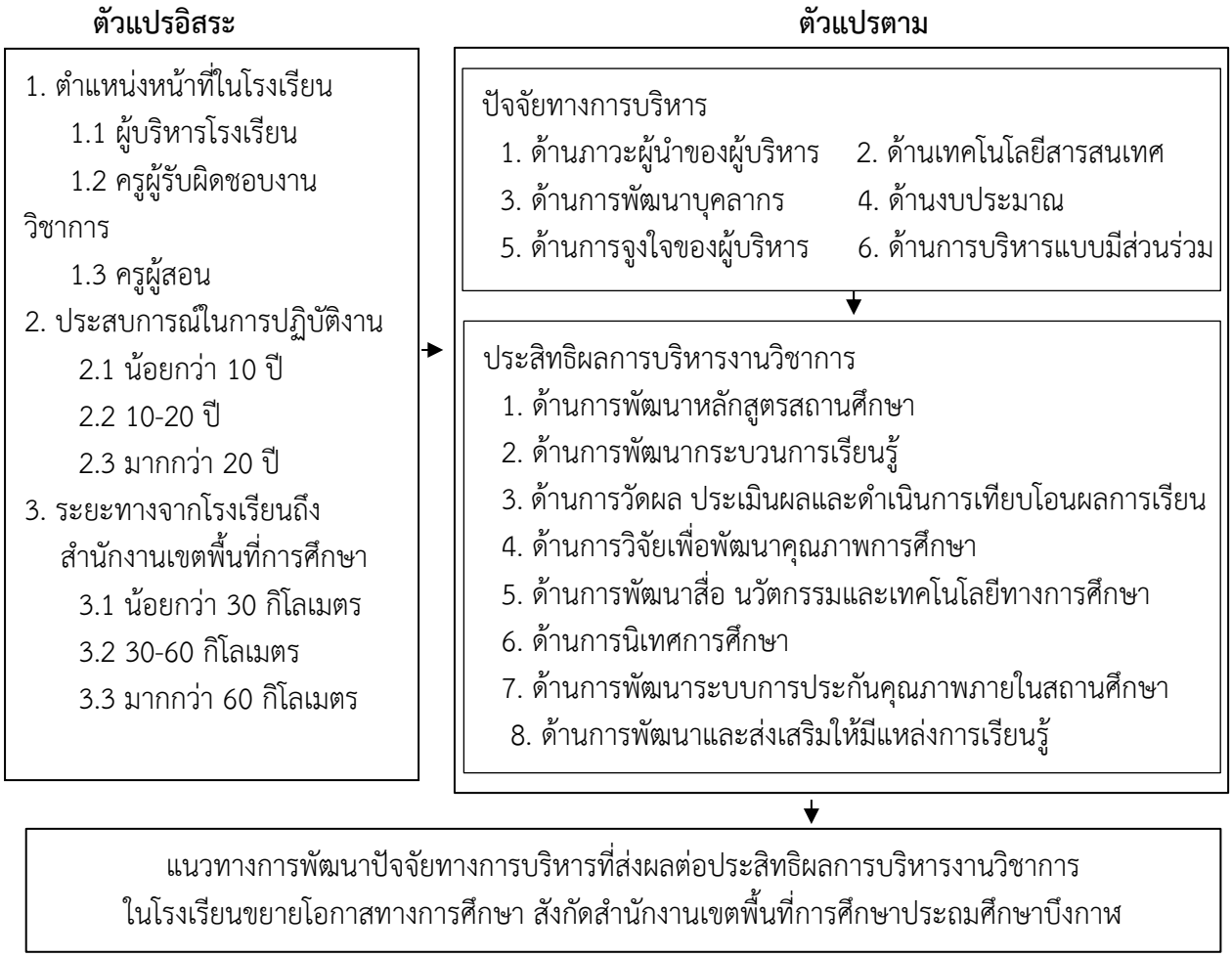
3.4 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่แตกต่างกัน

3.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน

3.6 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน

3.7 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,011 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 50 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ 50 คน และครูผู้สอน 911 คน จากทั้งหมด 50 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 50 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 50 คน และครูผู้สอน จำนวน 200 คน จาก 50 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.944 แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .453-.854 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .944

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .727-.875 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .943

การเก็บรวมรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียน

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประสานงานกับทางโรงเรียน โดยมอบให้ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 50 โรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกในการนำไปให้ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ได้ตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้ส่งแบบแบบสอบถามไปถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย โดยแจ้งระยะเวลาส่งคืนภายใน 15 วัน กรณีที่ได้รับเอกสารไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานกับทางโรงเรียน เพื่อขอให้จัดส่งแบบสอบถามคืนกลับมาอีกครั้ง และได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาครบแล้ว จึงนำเข้าไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha-Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้ การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 และ 4 ได้แก่ สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

6.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

6.3 ปัจจัยทางการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.4 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารโดยรวมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .870

6.6 ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการจูงใจของผู้บริหาร (X_5) และด้านงบประมาณ (X_4)

6.7 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านการจูงใจของผู้บริหาร 3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 4) ด้านงบประมาณ

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างทั่วถึง มีการส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการบริหารอย่างเหมาะสม มีความสามารถในการตัดสินใจที่รวดเร็วและถูกต้อง มีความสามารถในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา มองการณ์ไกลด้วยวิสัยทัศน์ มีแนวคิดริเริ่มในการพัฒนางาน ดำเนินการนิเทศ กำกับดูแล ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานและนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑารัตน์ ขาวกริบ และอดุล นาคะโร (2562, หน้า 170) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการจัดการงบประมาณ อยู่ในระดับมาก คือ สถานศึกษามีระบบการบริหารควบคุมกำกับงบประมาณที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครู บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณและมีระบบการตรวจสอบและรายงานผลการบริหารงบประมาณที่ชัดเจนตรวจสอบได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาสินี หัศกรรจ์ (2561, หน้า 163) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นศรัทธา และประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการทำความดีและมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาษ จิตรักศิลป์ (2561, หน้า 173) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการจูงใจ ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อการปฏิบัติงานและด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ความคิดริ เริ่มสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

7.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการออกแบบ และรูปแบบการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย และการเทียบโอนผลการเรียนที่เป็นระบบ มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ได้มาตรฐาน มีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้การศึกษา มีการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและ

การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมควร ชุมชอบ (2560, หน้า 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าการวัดและการประเมินผลการเรียนรูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน วาผู้เรียนมีความก้าวหน้า ทั้งด้านความรู ทักษะกระบวนการ คุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรูหรือไม่เพียงใด ผลการประเมินจะช่วยให้ครูผู้สอนรู้ข้อบกพรองหรือความก้าวหน้าของผู้เรียน ทำให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรูวิธีการแกปัญหาหรือพัฒนาให้เหมาะสมได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกษแก้ว เจริญเกตุ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียน จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรพล เจริญวัย (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

7.3 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการจูงใจของผู้บริหารและด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ เป็นผู้ที่มีอำนาจ ในการตัดสินใจ ในการใช้งบประมาณ การกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 191) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเป็นผู้นำ สร้างความศรัทธา ทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดความรักและนับถือครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นศรัทธาและประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ หน้าที่และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาสินี หัศกรรจ์ (2561, หน้า 168) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน

จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจูงใจของผู้บริหารและด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน ที่มีระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 30-60 กิโลเมตรมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน ที่มีระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา น้อยกว่า 30 กิโลเมตรและมากกว่า 60 กิโลเมตร ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีบริบทและพื้นที่ตั้งแตกต่างกัน มีระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่ห่างกันมาก ทำให้บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนใกล้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการติดตาม นิเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา รวมทั้งผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ดังคำสัมภาษณ์ของ ธวัชชัย ไพใหล (สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2564) ได้เสนอว่า สวนใหญ่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังมีความเหลื่อมล้ำและแตกต่างกันอย่างมากกับโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในด้านงบประมาณ คุณภาพบุคลากร คุณภาพนักเรียน รวมทั้งปัจจัยเอื้ออื่น ๆ เช่น ความร่วมมือของกรรมการสถานศึกษา การสนับสนุนจากชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรที่อยู่ใกล้เคียงสถานศึกษา และการติดตามช่วยเหลืออย่าง ใกล้ชิดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน

7.4 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจและทราบถึงรายละเอียดของงานวิชาการทั้ง 17 งาน สามารถมองเห็นจุดอ่อน จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของงานวิชาการมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560, หน้า 216) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีวิธีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการได้ดี ไม่ว่าจะเป็นมีเทคนิควิธีการที่ทันสมัย สามารถออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน ออกแบบการบริหารงานวิชาการที่เป็น

ระบบส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 150) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ห่างไกลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาก ทั้งการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาหรือการจัดส่งเอกสารฉบับจริงในการขอสนับสนุนงบประมาณ ดังคำสัมภาษณ์ของ ธวัชชัย ไพใหล (สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2564) ได้กล่าวว่า ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันการรายงานผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ต้องใช้ระบบออนไลน์ และมีระยะเวลาที่จำกัด ซึ่งการจะติดต่อสอบถาม ประสานงานหรือขอข้อมูลกับโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลจากสำนักงานเขตพื้นที่ต้องใช้เวลามาก ดังนั้นผู้รับผิดชอบจะประสานงานกับโรงเรียนที่อยู่ใกล้ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่รวดเร็ว ถูกต้องและทันตามเวลาที่กำหนด

7.5 ปัจจัยทางการบริหาร (X) และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .870 (r_{xy} = .870) ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน มีความคิดเห็นความเข้าใจและเห็นว่าปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์กันและส่งผลต่อกัน เพราะปัจจัยทางการบริหารไม่ว่าจะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูผู้สอน การบริหารจัดการที่มีคุณภาพและปัจจัยอื่น ๆ ล้วนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

7.6 มีปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนา บุคลากร (X_3) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการจูงใจของผู้บริหาร (X_5) และด้านงบประมาณ (X_4) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .448 รองลงมาคือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .288 ด้านการจูงใจของผู้บริหาร (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .134 ด้านงบประมาณ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .105 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ร้อยละ 79.10 และมีความคาดเคลื่อนมาตรฐาน

ของการพยากรณ์เท่ากับ ± .25462 ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน พัฒนากรอบทักษะการทำงานในยุคดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาโรงเรียน ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนบริหาร ตัดสินใจและกำหนดภารกิจของสถานศึกษาผู้บริหารต้องมีหลักในการจูงใจ ทั้งทางด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การให้รางวัลหรือสวัสดิการตามสมควร เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จหรือก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภัทร ทรัพย์ชม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (X_3) ด้านการให้การสนับสนุน (X_5) และด้านการจูงใจ (X_6)

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 3 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการจูงใจของผู้บริหารและด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ควรจัดอบรม ประชุม สัมมนาหรือสอดแทรกเนื้อหาการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านดังกล่าวในการประชุมประจำเดือนของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. จากผลการวิจัยพบว่า มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จำนวน 3 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาและด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาบึงกาฬ ควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการทั้ง 3 ด้าน เพื่อให้โรงเรียนมีศักยภาพในด้านดังกล่าว ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียน

3. จากผลการวิจัย พบว่า มีปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจูงใจของผู้บริหาร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและด้านงบประมาณ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมปัจจัยทางการบริหารด้านดังกล่าวและนำมาใช้วางแผน ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพของงานวิชาการ เพื่อให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการและพัฒนาประสิทธิผลของงานวิชาการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เช่น ภาวะผู้นำครู ภาวะผู้นำครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เป็นต้น เพื่อพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนต่อไป

2. ควรศึกษาและพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้วยวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือวิจัยและพัฒนา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ในการแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬและเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

เกษแก้ว เจริญเกตุ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุฑารัตน์ ขาวกริบและอดุล นาคะโร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 15(2), 163-176.

ชูชาติ หงษ์ขาว, สมคิด สร้อยน้ำ และภูมิ พระรักษา. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์,* 10(1), 70-86.

นภัทร ทรัพย์ชม. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุรีวิยาสาส์น.

ประภาษ จิตรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประยงค์ ศรีโทมี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มนัส ทวีกัน. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรพล เจริญวัย. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิภาสินี หัศกรรจ์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมควร ชุมชอบ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

Conditions Problems and Guidelines to the Problems of the Early Childhood School Curriculum Management under Udonthani Primary Educational Service Area Office 1

ละดา ดอนหงษา[1]
นิทรา ช่อสูงเนิน[2]
ดารา วิมลอักษร[3]

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย 2) ศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ดำเนินการวิจัย เป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการระดับปฐมวัยและครูผู้สอนปฐมวัย จำนวน 260 คน จาก 72 โรงเรียน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .81 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการปฐมวัย และครูผู้สอนปฐมวัย จำนวน 9 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความเป็นไปได้ จำนวน 7 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย พบว่า มีการเสนอแนวทาง การแก้ไขปัญหาในประเด็นที่มีปัญหาสูงสุด 2 ลำดับแรกในแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน คือ (1) ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา (2) ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (3) ด้านการนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ (4) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผล และ (5) ด้านการปรับปรุงพัฒนา

4. ความเป็นไปได้ของแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สภาพการบริหารหลักสูตร ปัญหาการบริหารหลักสูตร แนวทางแก้ไขปัญหา

[1,2]อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
[3]นักศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

Abstract

The purposes of this research are: 1) To study condition and problems of the early childhood school curriculum management and 2) To study guidelines to the problem of the early childhood school curriculum management under Udonthani primary educational service area office 1. The research methodology consisted of 2 steps; phares1: quantitative research were studying condition and problems of the early childhood school curriculum management, the samples consisted of 260 principals, head of academic affairs and kindergarten teachers of 72 schools. The instrument was a 5 - rating scale questionnaire with a reliability at .81. The statistics use for data collecting were mean and standard deviation, phares 2: qualitative research was studying guidelines to the problem of the early childhood school curriculum management of the private schools, the samples consisted of 9 principals, head of academic affairs and kindergarten teachers and 7 professionals for assess the possibility. The instrument were structured interviews and assess the possibility from, analyzed by frequency, percentage and mean.

The results of the research were as follows;

1. The condition of the early childhood school curriculum management under Udonthani primary educational service area office 1. was at a high level.

2. The problem of the early childhood school curriculum management under Udonthani primary educational service area office 1. was at a Moderate level.

3. The guidelines to the problem of the early childhood school curriculum management consisted 5 aspects: (1) preparing for readiness (2) constructing the school curriculum (3) implementing the curriculum (4) supervising, assessing, and following-up (5) developing the curriculum.

4. The possibility of guidelines to the problem of the early childhood school curriculum management was at a highest.

Keywords: Conditions of curriculum management, Problem of curriculum management, Guidelines to the problem

1. บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคนในด้านต่าง ๆ นับตั้งแต่เกิดจนตลอดชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของตนเองในการที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการเป็นพลังสร้างสรรค์ในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืนและยิ่งในสภาพการแข่งขันของโลกในศตวรรษที่ 21 ประเทศชาติจะอยู่รอดได้ขึ้นอยู่กับคุณภาพประชากรของประเทศ และปัจจัยที่สงเสริมให้ประชากรมีคุณภาพก็คือการฝึกอบรมและการจัดการศึกษา (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2543, หน้า 27) ดังนั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จึงให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยกำหนดสิทธิและหน้าที่ทั้งของรัฐและประชาชนเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตรา 49 ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ตามที่กฎหมายบัญญัติและได้กำหนดให้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีเป้าหมายมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 5)

เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 แทนหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 เพื่อให้สถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกสังกัด นำหลักสูตรฉบับนี้ไปใช้ โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับเด็กและสภาพท้องถิ่น ซึ่งสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานนั้นจำเป็นจะต้องมีการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ลงสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กปฐมวัยพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องมีแนวทางในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนในแต่ละวัย แต่ละระดับการศึกษาให้ได้รับการศึกษาที่ทัดเทียมกันและบรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยมีหลักสูตรเป็นแนวทางหรือขอกำหนดของการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ เพื่อการพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตลอดจนสงเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน รวมไปถึงขั้นการสั่งสมมวลประสบการณที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายให้มีการพัฒนาการศึกษาปฐมวัยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยได้แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 เป็นหลักสูตรสำหรับสถานศึกษา สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งวิสัยทัศน์หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยมุ่งพัฒนาเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีความสุขและเหมาะสมตามวัย มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และความสำนึกความเป็นไทย โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาพ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 3)

การจัดการศึกษาปฐมวัยสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่มีการกระจายอำนาจการบริหารไปยังสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ จุดเด่น เอกลักษณ์ของชุมชน สังคม ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนระดมทรัพยากรทั้งของสถานศึกษาและชุมชนมาใช้อย่างคุ้มค่าในการจัดการศึกษาปฐมวัย ซึ่งตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้สถานศึกษาทั้งรัฐบาลและเอกชน ใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 โดยให้นำไปเป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ให้เป็นไปตามปรัชญาการศึกษาปฐมวัย สนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย สถานศึกษาต้องศึกษาและทำความเข้าใจเอกสารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 และเอกสารประกอบหลักสูตรอื่น ๆ รวมทั้งศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสภาพตัวเด็ก ครอบครัว ความต้องการ ปัญหา จุดเด่น จุดด้อย ตลอดจนนโยบาย วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ ของสถานศึกษา ด้วยวิธีการต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับตัวเด็ก ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สาระการเรียนรู้รายปี การจัดประสบการณ์ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการ สื่อและแหล่งเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า 3)

จากนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารให้แก่สถานศึกษา การบริหารหลักสูตรจึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งที่จะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดทั้งการระดมทรัพยากรทั้งของสถานศึกษาและชุมชน มาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่า สถานศึกษาต้องดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุมงาน และดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผู้บริหารจะเป็นแกนนำโดยมีผู้ช่วยในฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ครูผู้สอนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการบริหารหลักสูตร เช่น กรรมการสถานศึกษา กรรมการบริหารหลักสูตร เพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ตั้งแต่การวางแผนใช้หลักสูตร การนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตร โดยใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี, 2561, หน้า 66)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดที่เปิดทำการสอนในระดับการศึกษาปฐมวัย จำนวน 219 แห่ง ได้รับการพัฒนาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 และการนิเทศกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ส่งผลให้ผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูผู้สอนระดับปฐมวัย ได้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย และนำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยไปใช้ครบทุกโรงเรียน ผู้วิจัยในบทบาทของครูวิชาการการศึกษาปฐมวัย และกำหลังศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพ ปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ว่าสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้มากน้อยเพียงใด มีปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยมากน้อยเพียงใด และหาแนวทางที่จะแก้ปัญหาในการบริหารหลักสูตร

โดยยึดแนวทางการบริหารหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และด้านการปรับปรุงพัฒนา เพื่อจะได้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

ระยะที่ 1

1. เพื่อศึกษาสภาพ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ระยะที่ 2

3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
4. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

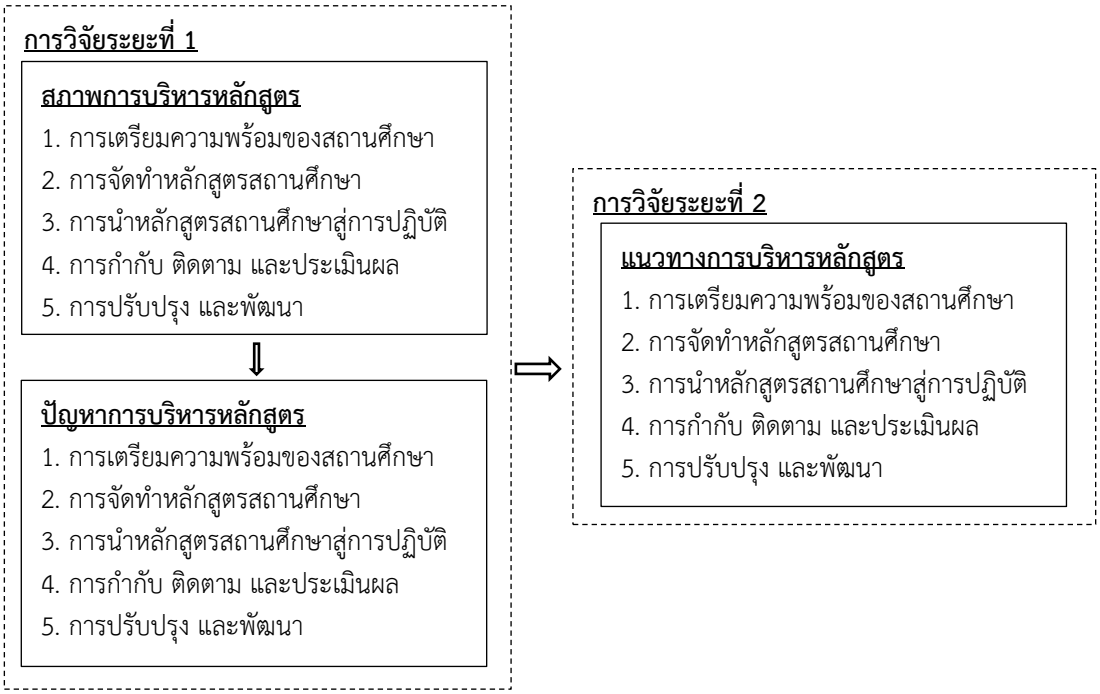
3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร

3.2 การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560

3.3 การใช้หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยระยะที่ 1

ประชากร ได้แก่ บุคคลที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 219 คน ครูวิชาการสายชั้นปฐมวัย จำนวน 219 คน และครูปฐมวัย จำนวน 365 คน รวมทั้งสิ้น 803 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคคลที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 72 คน ครูวิชาการสายชั้นปฐมวัย จำนวน 72 คน และครูปฐมวัย จำนวน 118 คน รวมทั้งสิ้น 262 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (Krejcie and Morgan, 1986, p. 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 47) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้พื้นที่อำเภอเป็นชั้นในการแบ่ง

การวิจัยระยะที่ 2

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการปฐมวัย และครูผู้สอนปฐมวัย ในโรงเรียนที่มีสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ในลำดับสูงที่สุด 3 อันดับ จำนวน 9 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย จำนวน 7 คน

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งการวิจัยในเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Mixed Methods Research)

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.3.1 แบบสอบถามสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย

5.3.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย

5.3.3 แบบประเมินความเป็นไปได้ ของแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 1

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผ่านระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Education Area Management Support System : AMSS++) ให้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยแสกนคิวอาร์โค้ด (QR-Code) และตอบผ่านโปรแกรมกูเกิ้ลฟอร์ม (Google Form)

5.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 2

5.4.2.1 การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการครูปฐมวัย ในโรงเรียนที่มีสภาพการดำเนินงานบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยสูงสุดใน 3 ลำดับแรก รวมจำนวน 9 คน เกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย

5.4.2.2 การประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการแก้ไขปัญหาผู้วิจัยจัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 7 คน เพื่อร่วมกันอภิปรายแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถนศึกษาปฐมวัยว่าความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร พร้อมให้ตอบแบบประเมินความเป็นไปได้

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพตำแหน่ง และที่ตั้งของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพ ปัญหา การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการบริหารหลักสูตร ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการบริหารหลักสูตร ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการบริหารหลักสูตร ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการบริหารหลักสูตร ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการบริหารหลักสูตร ในระดับน้อยที่สุด

5.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 2 ดำเนินการใน 2 ขั้นตอน คือ

1) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เพื่อสรุปประเด็น เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จัดกลุ่มข้อมูล และนำเสนอโดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ ของแนวทางการแก้ปัญหาแต่ละประเด็น

2) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความเป็นไปได้ในระดับ มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้ในระดับ มาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้ในระดับ ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้ในระดับ น้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้ในระดับ น้อยที่สุด

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage: ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6. ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 สรุปผล ดังนี้

6.1 สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติ และด้านการปรับปรุงและพัฒนา

6.2 ปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการนำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการปรับปรุงและพัฒนา

6.3 แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

6.3.1 ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ประเด็น สถานศึกษาได้จัดหาเอกสารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 ให้คณะครูได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างไรบ้าง พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรจัดหาคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มเติม และประเด็น สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดับปฐมวัยเป็นลายลักษณอักษร เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ อย่างไรบ้าง พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรมีการจัดทำแผนการบริหาร หรือปฏิทินการดำเนินงานตามกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จโครงการหรือกิจกรรมให้ชัดเจน

6.3.2 ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประเด็น สถานศึกษาดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวของเพื่อกำหนดเป้าหมายการศึกษาปฐมวัย อย่างไรบ้าง พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรศึกษานโยบาย แผนการจัดการศึกษาชาติ หรือศึกษาทิศทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เข้าใจ เพื่อกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาชาติและประเด็น สถานศึกษาได้กำหนดแนวปฏิบัติในการประเมินพัฒนาการของเด็ก อย่างไรบ้างพบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรจัดทำคู่มือการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ครูใช้เป็นแนวทางดำเนินงาน

6.3.3 ด้านการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ประเด็น สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบได้อย่างไรบ้าง พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรประชาสัมพันธ์หลักสูตร สถานศึกษาปฐมวัย ในเพจ หรือเว็ปไซต์ของโรงเรียน และประเด็น สถานศึกษามีการออกแบบแผน การจัดประสบการณ ที่มีกิจกรรมพัฒนาเด็กปฐมวัยให้บรรลุตามมาตรฐานตัวบ่งชี้ และสภาพที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา อย่างไรบ้าง พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรจัดอบรมให้ครูออกแบบและจัดประสบการณ์ ให้สอดคล้องกับหลักการและแนวทางการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง

6.3.4 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผล ประเด็น สถานศึกษาดำเนินการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม ผลการประเมินการนำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ครบทุกขั้นตอนอย่างละเอียดอย่างไรบ้าง พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล และจัดทำคู่มือการนิเทศ กำกับ ติดตาม การใช้หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยอย่างเป็นรูปธรรม และประเด็น สถานศึกษาดำเนินการนำเสนอผลการดำเนินงานด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยสู่สาธารณะ อย่างไรบ้าง พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรมีการสรุปและรายงานการดำเนินงานด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ให้ผู้ปกครองหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบในหลากหลายรูปแบบ เช่น วารสารจดหมายข่าว Facebook Line Website เป็นต้น

6.3.5 ด้านการปรับปรุงและพัฒนา ประเด็น สถานศึกษานำผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา และอุปสรรค การใช้หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างไรบ้าง พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารและครูนำผลการใช้หลักสูตร มาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคและปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และประเด็น สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบัน อย่างไร พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรมีการนำหลักสูตรสถานศึกษาที่ปรับปรุงหรือพัฒนาขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัยได้พิจารณาตรวจทาน ก่อนนำไปประกาศใช้

6.4 ความเป็นไปได้ของแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และด้านการปรับปรุงและพัฒนา

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

7.1 สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการดำเนินงานอันดับแรก คือ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล และด้านที่มีการดำเนินงานน้อยสุด คือ ด้านปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีความพร้อมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาได้รับการพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ประกอบกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยเป็นหน้าที่โดยตรงของสถานศึกษา จึงส่งผลให้สถานศึกษามีความตระหนักและมีความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ ผลการบริหารหลักสูตรด้านนี้จึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ละดา ดอนหงษา (2563) สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับมาก นันทนิตย์ อริยสัจ (2555) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดจันทบุรี พบว่า สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ แอน สุขะจิระ (2558) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารวิชาการระดับการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ศิริพร คำมาก (2559) ที่ศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย อยู่ในระดับมาก

7.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีปัญหาในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ และด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นด้านตัวครู ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรน้อย ขาดเอกสารประกอบหรือคู่มือของหลักสูตร ด้านผู้บริหารเข้าใจหลักสูตรน้อย ทำให้ไม่สามารถสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเท่าที่ควร หรือการนิเทศให้เกี่ยวกับหลักสูตรน้อย ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การสนับสนุนการใช้หลักสูตร เช่น การจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตร การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนไม่เพียงพอกับความต้องการ

การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาให้ความรู้หรือทักษะในการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งกระบวนการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่สำคัญในระบบหลักสูตร เนื่องจากหลักสูตรที่จัดทำขึ้นหากปราศจากการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ไม่บรรลุผลตามที่หลักสูตรคาดหวังได้ การนำหลักสูตรไปใช้ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมในการใช้หลักสูตร การบริหารและการบริการหลักสูตร การดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร และการสนับสนุนส่งเสริมการใช้หลักสูตร (สุนีย์ ภู่พันธ์, 2546, หน้า 230) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณฑริก พรชนะวัฒนา (2562) ศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา เพื่อหาแนวทางการบริหารหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และได้เสนอแนวทางในด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ผู้บริหารควรมีการวางแผนส่งเสริมและสนับสนุนหลักสูตร ควรส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรวางแผนเตรียมงบประมาณ ความร่วมมือร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและควรมีการกำหนดทิศทางด้านการวางแผน การนิเทศกำกับ ติดตามและประเมินผล สำหรับด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร ผู้บริหาร ควรมีการวางแผนเตรียมงบประมาณ การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร การจัดสรรบุคลากร เพื่อสร้างความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล และสอดคล้องกับ รัตนา อินทะชัย (2559) ที่ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ปัญหางานวิชาการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้มีปัญหาสูงสุดและสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ หิ้งทอง (2560) ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ปัญหาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

7.3 แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกเป็นรายด้านในประเด็นที่มีปัญหามากที่สุด พบว่า ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา คือ ควรจัดหาคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มเติม และควรมีการจัดทำแผนการบริหาร หรือปฏิทินการดำเนินงานตามกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการหรือกิจกรรม ให้ชัดเจน ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา คือ ควรศึกษานโยบาย แผนการจัดการศึกษาชาติ หรือศึกษาทิศทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เข้าใจ เพื่อกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาชาติ และควรจัดทำคู่มือการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ครูใช้เป็นแนวทางดำเนินงาน ด้านการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ คือ ควรประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยในเพจ หรือเว็ปไซต์ของโรงเรียน และควรจัดอบรมให้ครูออกแบบและจัดประสบการณ์ ให้สอดคล้องกับหลักการและแนวทางการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย อย่างต่อเนื่อง ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผล คือ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล และจัดทำคู่มือ การนิเทศกำกับ ติดตาม การใช้หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยอย่างเป็นรูปธรรม และ ควรมีการสรุปและรายงานการดำเนินงานด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ให้ผู้ปกครองหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบในหลากหลายรูปแบบ เช่น วารสารจดหมายข่าว Facebook Line Website เป็นต้น ด้านการปรับปรุงและ

พัฒนา คือ ผู้บริหารและครูนำผลการใช้หลักสูตรมาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค และปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และควรมีการนำหลักสูตรสถานศึกษาที่ปรับปรุงหรือพัฒนาขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัย ได้พิจารณาตรวจทานก่อนนำไปประกาศใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละดา ดอนหงษา (2563) ที่พบว่า แนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดหนองบัวลำภู ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาควรจัดทำคู่มือการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ครูใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และด้านการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติควรมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรทางออนไลน์ เช่น ไลน์, Facebook สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา อินทะชัย (2559) ที่พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการนิเทศภายใน คือ โรงเรียนควรมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา มีการประชุมครูเพื่อวางแผน กำกับ ติดตาม แต่งตั้งคณะกรรมการ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ หิ้งทอง (2560) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา ด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสมควรจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมกับความต้องการ จัดทำคู่มือการประเมินพัฒนาการเด็ก

7.4 ความเป็นไปได้ของแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้ในระดับมาก โดยด้านที่มีความเป็นไปได้สูงสุด คือ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้ให้แนวทางการแก้ไขปัญหาเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษาทั้งในระดับอุดมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งผู้ให้แนวทางเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย และมีผลการดำเนินงานบริหารหลักสูตร ในทุกด้านคือ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล และด้านการปรับปรุงและพัฒนา จึงส่งผลให้แนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยที่พบมีความเป็นไปได้มากที่สุด โดยเฉพาะแนวทางการแก้ปัญหาด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นด้านที่มีสภาพการดำเนินงานในระดับมาก เช่นกัน

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารหลักสูตร ด้านการนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางด้านปฐมวัยในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. โรงเรียนควรนำแนวทางการแก้ปัญหาการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องสภาพความสำเร็จของการบริหารหลักสูตร ของโรงเรียนที่มีการบริหารหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสรุปรูปแบบและแนวทางในการบริหารหลักสูตร

2. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545.* กรุงเทพฯ: องคการรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

_____. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2560). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560.* กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

จุฑารัตน์ หิ้งทอง. (2560). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นันทนิตย์ อริยสัจ. (2555). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปุณฑริก พรชนะวัฒนา. (2562). *การบริหารหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

รัตนา อินทะชัย. (2559). *แนวทางการบริหารงานวิชาการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ละดา ดอนหงษา. (2563). *การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย โรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู.* หนองบัวลำภู: สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). *การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มาตรฐานการอุดมศึกษา.

ศิริพร คำมาก. (2559). *การศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุนีย์ ภู่พันธ์. (2546). *แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร.* เชียงใหม่: เชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี).* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี. (2561). *คู่มือพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560.* อุดรธานี: กลุ่มนิเทศการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี.

แอน สุขะจิระ. (2558). *การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารวิชาการ ระดับการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สภาพ และแนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

Situations and Guidelines for Drug Prevention in Educational in Stitutions Under Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office

ฉัตรบดินทร์ มะลัย[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม และ (2) เพื่อศึกษาแนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู จำนวน 319 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ คือ แบบสอบถามสภาพและแนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .68–.98 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t-test แบบ Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพการดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ปัญหาแนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม 1) สภาพชุมชนเป็นทางผ่านของยาเสพติดจากประเทศเพื่อนบ้าน 2) การประสานงานเกิดความล่าช้า หรือขาดแนวทางในการดูแลที่เหมาะสม 3) การสร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ที่ยังไม่สม่ำเสมอ 4) การควบคุมดูและนักเรียนไม่ให้ไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดนอกโรงเรียน และแนวทางการป้อง แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม 1) กำหนดมาตรการแผนงานในการดำเนินการตามสภาพปัญหาที่เป็นจริงและจริงจังให้มากขึ้น 2) มีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบ 3) จัดตั้งคณะกรรมการคณะทำงานประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้ระบบมีคุณภาพมากขึ้น 4) จัดตั้งนักเรียนแกนนำสภานักเรียนและครูผู้รับผิดชอบสอดส่องดูแลนักเรียนที่มีพฤติกรรมสุ่มเสี่ยง และตรวจหาสารเสพติดกับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ควรมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจนตั้งแต่เริ่มควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อสร้างความตระหนักถึงสภาพปัญหาในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: สภาพ แนวทางแก้ไข ปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา

[1]โรงเรียนนาถ่อนพัฒนา อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

Abstract

The purposes of this research were (1) to examine and compare problems and solutions to drug problems in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom, and (2) to examine the guidelines for drug prevention in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom. The samples were 319 school administrators and teachers, the sample size was determined using the percentage criteria obtained by stratified random sampling.
The tool was a 5- rating scale questionnaire with and estimation scale of 1 issue, namely condition questionnaire and solutions to drug problems in educational institutions under the Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office with the index of item congruence (IC) between. 1.00, the discriminnation between .65-.98, and the reliability .97. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, test the hypothesis by using the t value (t-test Independent Samples), and one-way analysis of variance

The results of the study showed that (1) the Situations of solutions to drug problems in educational institutions. Under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom Overall was at the high level. The statistically significant no difference. The comparative results classified by school size showed statistically significant difference overall at.01 level. (2) The problem of prevention and solve drug problems in schools under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom involved four aspects: 1) Community conditions are a passageway of drugs from neighboring countries. 2) Coordination of delays or lack of appropriate care guidelines 3) Networking, coordination with uneven organizations 4) Supervising students from getting involved in drugs outside of school and the guidelines for preventing solve drug problems of schools under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom were 1) Set measures, plans in order to carry out more realistic and serious problem conditions. 2) Operational procedures related to systematic solution of drugs are established. 3) Establish a working group committee to regularly meet all relevant parties. To improve the quality of the system. 4) Establish students, leaders of the Student Council and teachers responsible for monitoring vulnerable students and constantly detecting narcoal with students and should be Clarification of operational objectives from the start, teachers should be allowed to participate in job targeting to raise awareness of problematic conditions in solving drug problems in schools to be more effective.

Keywords: Situations, Guidelines, Drug problem in school

1. บทนำ

การแพร่ระบาดของยาเสพติดในสังคมไทยมีแนวโน้มที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการแพร่ระบาด ขยายตัวเป็นวงกว้างเข้าสู่ ตำบล หมู่บ้าน ชุมชนและสถาบันการศึกษาได้อย่างรวดเร็ว สถานการณ์เช่นนี้ถือว่าเป็นการทำลายทรัพยากรบุคคลของชาติให้ด้อยคุณภาพลง ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบทั้งในด้านของเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของประเทศ สถานการณ์ดังกล่าวมีปรากฏให้เห็นโดยทั่วไปในสังคมไทย ในปัจจุบันนี้เด็กและเยาวชนยังขาดวุฒิภาวะที่จะเผชิญหน้ากับสถานการณ์ปัญหาที่จะดำรงตนในสังคม จึงน่าเป็นห่วงอย่างยิ่งเพราะเยาวชนนั้นได้กลายเป็นเป้าหมายของตลาดค้ายาเสพติด โดยเฉพาะนักเรียนนักศึกษาที่เป็นกำลังของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2560, หน้า 12)

ข้อมูลการบำบัดรักษา สถานพยาบาลทั่วประเทศและสถิติผู้กระทำความผิด พบว่ากลุ่มเป้าหมายผู้ติดยาส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่มีอายุระหว่าง 24–25 ปี โดยในปี พ.ศ. 2560–2562 มีการแพร่ระบาดในช่วงอายุ 17-19 ปี และมีแนวโน้มลดลงไปอยู่ที่ระหว่าง 15-19 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจข้อมูลระบาดวิทยาในกลุ่มนักเรียนนักศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทย กลางปี พ.ศ. 2559 ของสำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พบว่านักเรียน นักศึกษาระดับ ป. 6 ถึงปริญญาตรี จำนวน 5.36 ล้านคน มีส่วนเกี่ยวข้องกับยาเสพติดร้อยละ 12.4 และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นตอนปลาย และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เป็นกลุ่มใหญ่ถึงร้อยละ 84 กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ทำการสำรวจร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและกระทรวงศึกษาธิการ พบว่านักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาส่วนใหญ่จะเข้าไปเกี่ยวข้องในลักษณะของการใช้ยาเสพติด ร้อยละ 5.3 เป็นผู้มีประสบการณ์ในการใช้ ร้อยละ 2.7 ผู้ติดยา ร้อยละ 1.5 ผู้ค้ายาเสพติด ร้อยละ 1.1 ผู้ติดและค้ายาร้อยละ 0.94 และผู้ใช้และผู้ค้า ร้อยละ 0.85 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในวัยระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 3.24 ปัญหาดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น โดยพบว่าสารเสพติดที่ใช้มากอันดับ 1 คือ ยาบ้า รองลงมา คือ กัญชา ยาไอซ์ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด, 2562, หน้า 7)

สถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดลงสู่นักเรียนท่ามกลางสถานการณ์ปัญหายาเสพติดในรูปแบบที่หลากหลายซับซ้อนและแปรเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดระบบงานด้านยาเสพติดเพื่อบูรณาการทำงานทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก ให้สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในการป้องกันการแพร่ระบาดยาเสพติดไปสู่นักเรียน และสถานศึกษาควรมีการประสานงานให้ผู้ปกครองส่งนักเรียนกลุ่มนี้เข้ารับการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพในสถานพยาบาลหรือค่ายบำบัดรักษา จัดให้มีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนหลังการบำบัดรักษา ทั้งในด้านการเรียนและการปรับตัวเข้าสู่สังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560, หน้า 25) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ได้รับมอบนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2564 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการมีการเฝ้าระวังปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา โดยมีการจัดการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษานี้มีโอกาสที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดค่อนข้างสูงและเป็นกลุ่มเสี่ยงที่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ซึ่งสามารถที่จะแพร่ระบาดยาเสพติด

ในกลุ่มนักเรียนด้วยกันได้โดยง่าย ให้ความสำคัญกับปัญหายาเสพติดในกลุ่มเด็กและเยาวชนในการเฝ้าระวังป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเข้มแข็ง ต่อเนื่องและจริงจังเพื่อลดและควบคุมไม่ให้นักเรียนเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด รวมถึงการดูแลช่วยเหลือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ให้โอกาสกับมาศึกษาต่อในสถานศึกษา และสามารถดำรงชีวิตเป็นคนดีในสังคมได้อย่างปกติ

จากปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา สภาพและแนวทางการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาให้มีคุณภาพที่ดีต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2.2 เพื่อศึกษาปัญหา และแนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 103); กระทรวงศึกษาธิการ (2555, หน้า 38); กระทรวงศึกษาธิการ (2558, หน้า 11-14); ชลลิสา จริยาเลิศศักดิ์ (2558, หน้า 8); กระทรวงศึกษาธิการ (2559, หน้า 29); สำนักบริหารการสาธารณสุข (2559, หน้า 10-13) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (2560, หน้า 28) ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาครั้งนี้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านระบบการป้องกัน
2. ด้านระบบการแก้ไข
3. ด้านระบบบริหารจัดการ
4. ด้านระบบการเฝ้าระวัง

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จาก 51 โรงเรียน จำนวน 1,851 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 93 คน ครูในสถานศึกษา 1,758 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 319 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 69 คน และครู จำนวน 250 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling)

4.2 ระเบียบวิธีวิจัย

1) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้ศึกษากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 40) ของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งหมดแยกตามสถานภาพ ดังนี้ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 จากประชากร 36 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 25 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 จากประชากร 27 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 20 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 จากประชากร 30 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 24 คน (2) ครูสถานศึกษาขนาดเล็ก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 จากประชากร 585 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 88 คน ครูสถานศึกษาขนาดกลาง ใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 จากประชากร 450 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 90 คน และครูสถานศึกษาขนาดใหญ่ ใช้เกณฑ์ร้อยละ 10 จากประชากร 723 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 72 คน

2) การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนของการสุ่ม ขั้นที่ 1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา โดยการกำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 25 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 7 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 6 แห่ง ขั้นที่ 2 จากกลุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 1 ทำการสุ่มตามสถานภาพให้ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในข้อ 1 ขั้นที่ 3 จากกลุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 2 ผู้ศึกษาใช้การสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก โดยมีสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามขนาดโรงเรียนรายละเอียด ดังนี้ (1) จับสลากชื่อสถานศึกษาขนาดเล็กขึ้นมา นับผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 4 คน จำนวน 13 แห่ง และนับผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 3 คน จำนวน 12 แห่ง รวมได้ผู้บริหารสถานศึกษา 25 คน และครู 88 คน (2) จับสลากชื่อสถานศึกษาขนาดกลางขึ้นมา นับผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และครู 14 คน จำนวน 6 แห่ง และนับผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครู 6 คน จำนวน 1 แห่ง รวมได้ผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และผู้สอน 90 คน (3) จับสลากชื่อสถานศึกษาขนาดใหญ่ขึ้นมา นับผู้บริหารสถานศึกษา 4 แห่ง จำนวน แห่งละ 5 คน อีก 1 แห่ง จำนวนผู้บริหาร 4 คน และครู 4 แห่ง จำนวนแห่งละ 15 คน อีก 1 แห่ง จำนวน 12 คน รวมได้ผู้บริหารสถานศึกษา 24 คน และผู้สอน 72 คน

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสภาพ (Questionnaire) และแบบสอบถามปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ สถานภาพ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการดำเนินงานการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .68-.98 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 ตอนที่ 3 ปัญหาและแนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม แบบสอบถามปลายเปิด

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง และส่งในรูปแบบ Google Form ผ่านระบบออนไลน์ และได้แบบสอบถามคืน จำนวน 319 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ในส่วนที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำคะแนนของแบบสอบถามสภาพการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา ไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดไปวิเคราะห์โดยภาพรวมและรายด้านด้วยการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้การทดสอบค่าที แบบ Independent Samples จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว กรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการ ของ Scheffe’

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัญหาการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติด โดยวิธีหาความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 5 วิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัญหาป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา โดยวิธีหาความถี่และร้อยละ ประกอบการพรรณนาวิเคราะห์

4.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติ ดังนี้

1) สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ IC

1.2) การหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation)

1.3) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับการหาค่าสัมประสิทธิ์ (α-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1) ร้อยละ (Percentage)

2.2) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

2.3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1) การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples)

3.2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe’

5. ผลการวิจัย

จากการวิจัยสภาพและแนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 ผลการศึกษาสภาพการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยภาพรวมปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สภาพการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านระบบการป้องกัน	4.05	.48	มาก
2. ด้านระบบการแก้ไข	3.92	.42	มาก
3. ด้านระบบบริหารจัดการ	3.89	.39	มาก
4. ด้านระบบเฝ้าระวัง	3.96	.42	มาก
รวม	3.95	.37	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านระบบการป้องกัน ($\overline{X}$ = 4.05) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านระบบบริหารจัดการ ($\overline{X}$ = 3.89)

ผลการเปรียบเทียบสภาพการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและ จำแนกเป็นรายด้าน

สภาพการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านระบบการป้องกัน	4.04	.51	4.05	.48	.13	.90
2. ด้านระบบการแก้ไข	3.92	.47	3.92	.41	.04	.97
3. ด้านระบบการบริหารจัดการ	3.94	.46	3.94	.37	.89	.37
4. ด้านระบบการเฝ้าระวัง	3.97	.45	3.95	.41	.25	.80
รวม	3.97	.42	3.95	.35	.26	.80

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการป้องกัน แก้ไข ปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบสภาพการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สภาพและแนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านระบบการป้องกัน	ระหว่างกลุ่ม	8.88	2	4.44	20.93**	.00
	ภายในกลุ่ม	67.04	316	.21		
	รวม	75.92	318			
2. ด้านระบบการแก้ไข	ระหว่างกลุ่ม	3.33	2	1.66	9.57**	.00
	ภายในกลุ่ม	54.97	316	.17		
	รวม	58.30	318			
3. ด้านระบบการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2.09	2	1.04	6.85**	.00
	ภายในกลุ่ม	48.26	316	.15		
	รวม	50.35	318			
4. ด้านระบบการเฝ้าระวัง	ระหว่างกลุ่ม	3.05	2	1.52	8.93**	.00
	ภายในกลุ่ม	54.04	316	.17		
	รวม	57.09	318			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.81	2	1.90	14.78**	.00
	ภายในกลุ่ม	40.74	316	.13		
	รวม	44.54	318			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

5.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน (1) ด้านที่ 1 สภาพชุมชน เป็นทางผ่านของยาเสพติดจากประเทศเพื่อนบ้าน (2) ด้านที่ 2 การประสานงานเกิดความล่าช้า หรือขาดแนวทางในการดูแลที่เหมาะสม (3) ด้านที่ 3 การสร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ที่ยังไม่สม่ำเสมอ (4) ด้านที่ 4 การควบคุมดูและนักเรียนไม่ให้ไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดนอกโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์แนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน (1) ด้านที่ 1 กำหนดมาตรการ แผนงาน ในการดำเนินการตามสภาพปัญหาที่เป็นจริงและจริงจังให้มากขึ้น (2) ด้านที่ 2 มีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบ (3) ด้านที่ 3 จัดตั้งคณะกรรมการคณะทำงาน ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้ระบบมีคุณภาพมากขึ้น (4) ด้านที่ 4 จัดตั้งนักเรียนแกนนำสภานักเรียนและครูผู้รับผิดชอบสอดส่องดูแลนักเรียนที่มีพฤติกรรมสุ่มเสี่ยง และตรวจหาสารเสพติดกับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพ และแนวทางแก้ไขปัญหาการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

6.1 สภาพ และแนวทางแก้ไขปัญหาการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ระบบการป้องกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 3 ระบบหารจัดการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตระหนักในความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อนักเรียน จึงมีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานตามมาตรการ กรอบนโยบายที่สำคัญในการป้องกันยาเสพติด เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ความเข้มแข็งและยั่งยืนในการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการขับเคลื่อนในการแก้ปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาเพื่อไม่ให้นักเรียนเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดและเป็นการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการ (2558, หน้า 11-14) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย ธารแผ้ว (2560, หน้า 78-81) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันการดำเนินงานการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา ของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สมพร เล็กจินดา (2561, หน้า 80-81) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาตามมาตรการที่กำหนดไว้ ตามมาตรการบริหารจัดการ มาตรการรักษา มาตรการเฝ้าระวัง มาตรการค้นหาสถานศึกษาจัดระบบการคัดกรอง ในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2558, หน้า 11-14) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรรัตน์ ดีเพชร (2562, หน้า 68) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินงานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า

ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำผล สุพร (2559, หน้า 72-74) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาแนวทางการดำเนินงานป้องกันยาเสพติดในสถานศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี สุมงคล (2556, หน้า 98) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องวิจัยเรื่อง การดำเนินงานป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติดในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาด โรงเรียนระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มาตรการบริหารจัดการในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทาง หรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการดูแลช่วยเหลือ และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมาย พิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่อาศัยความรู้ ความสามารถประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำให้การแก้ไขปัญหายาเสพติดบรรลุตามวัตถุประสงค์ จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 103) สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำผล สุพร (2559, หน้า 72-74) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาแนวทางการดำเนินงานป้องกันยาเสพติดในสถานศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานป้องกันยาเสพติดในสถานศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกยามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2 ปัญหาการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน (1) ด้านระบบการป้องกัน สภาพชุมชน เป็นทางผ่านของยาเสพติดจากประเทศเพื่อนบ้าน (2) ด้านระบบการแก้ไขการประสานงานเกิดความล่าช้า หรือขาดแนวทางในการดูแลที่เหมาะสม (3) ด้านระบบการบริหารจัดการการสร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ที่ยังไม่สม่ำเสมอ (4) ด้านระบบการเฝ้าระวังการควบคุมดูและนักเรียนไม่ให้ไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดนอกโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนที่มีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน ฐานะครอบครัว สิ่งแวดล้อมชุมชน จึงทำให้เกิดพฤติกรรมที่หลากหลายรูปแบบทั้งด้านบวกและด้านลบ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2554, หน้า 2) สอดคล้องกับ คำผล สุพร (2559, หน้า 72-74) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาแนวทางการดำเนินงานป้องกันยาเสพติดในสถานศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษา ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ยังมีปัญหาและยังไม่ได้รับการแก้ไขทางด้านการจัดระบบข้อมูลขาดการแก้ไขปัญหาการช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคลด้านระบบป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดขาดบุคลากรทีรับผิดชอบงานยาเสพติด ด้านระบบการให้คำปรึกษา ขาดครูทีรับผิดชอบด้านยาเสพติดในการให้คำปรึกษาด้านการเฝ้าระวัง สถานศึกษายังมีสถานทีบางแห่งที่เป็นจุดอับ ด้านการการสนับสนุนจากชุมชนและเครือข่ายการทำงาน สถานศึกษายังขาดการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กรภายนอกในการแก้ไขปัญหา ด้านระบบบริหารจัดการ สถานศึกษายังขาดการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gillberto Gerra & Elisa Benedett (2020, p. 80) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง

ปัญหาของสารเสพติดในแต่ละช่วงวัย ผลการวิจัยพบว่า ยาเสพติดที่พบการใช้มากที่สุดได้แก่กัญชา โคเคน และเฮโรอีน ถูกใช้อย่างมากในกลุ่มคนที่มีอายุน้อย และรูปแบบการใช้สารเสพติดมีหลากหลายอย่างในวัยรุ่น และมีความสัมพันธ์กับสถานะทางฐานะทางครอบครัว เศรษฐกิจและสังคม และการศึกษาของผู้ปกครองที่ต่ำ อาจส่งผลกระทบที่ไม่ดีภายในโรงเรียนได้

6.3 แนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน (1) ด้านระบบการป้องกัน กำหนดมาตรการ แผนงาน ในการดำเนินการตามสภาพปัญหาที่เป็นจริงและจริงจังให้มากขึ้น (2) ด้านระบบการแก้ไข มีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบ (3) ด้านระบบการบริหารจัดการ จัดตั้งคณะกรรมการคณะทำงาน ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้ระบบมีคุณภาพมากขึ้น (4) ด้านระบบการเฝ้าระวัง จัดตั้งนักเรียนแกนนำสภานักเรียนและครูผู้รับผิดชอบสอดส่องดูแลนักเรียนที่มีพฤติกรรมสุ่มเสี่ยง และตรวจหาสารเสพติดกับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การกำหนดแนวทางการดำเนินงานของการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา ในด้านระบบการป้องกัน ระบบการแก้ไข ระบบเฝ้าระวัง ระบบบริหารจัดการ เพื่อเสริมทักษะชีวิต ภูมิคุ้มกัน บูรณาการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การคัดกรอง ให้คำปรึกษา ติดตามดูแลช่วยเหลือ ประสานความร่วมมือองค์กร พัฒนาบุคลากรติดตาม ประเมินผล สอดคล้องกับ สมพร เล็กจินดา (2561, หน้า 80-81) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่ดำเนินงานประสบความสำเร็จ จะส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มีความรู้ ความเข้าใจแนวทางการทางานในด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาหรือมีการร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษา การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ นักเรียนเข้าค่ายฝึกอบรม การไปศึกษาดูงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในจุดบกพร่องเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน สร้างความรู้ ความเข้าใจปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมของนักเรียน ทำให้นักเรียนมีกระบวนการทักษะชีวิต และไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ส่งผลให้การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การศึกษาเรื่องสภาพ และแนวทางแก้ไขปัญหาการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการศึกษา สภาพ และแนวทางแก้ไขปัญหาการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านระบบการบริหารจัดการ ดังนั้น โรงเรียนควรขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานตำรวจภูธร สำนักงานสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อช่วยเหลือในการดำเนินงานการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรนำเอาผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทาง เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ และปรับปรุงการดำเนินงานการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ควรส่งเสริมให้มีการสร้างและขยายเครือข่าย ครูแกนนำ นักเรียนแกนนำ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการดำเนินงานการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาสภาพ และแนวทางแก้ไขปัญหาการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอื่น ๆ ต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข. (2554). *การดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีพฤติกรรมเสี่ยง.* เข้าถึงได้จาก htpp://www.smartteen.nte 22 เมษายน 2564.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ.* กรุงเทพฯ: คอมมิวนิเคชั่น.

_____. (2558). *เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

_____. (2559). *คู่มือการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

คำผล สุพร. (2559). *ปัญหาแนวทางการดำเนินงานป้องกันยาเสพติดในสถานศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

จุไรรัตน์ ดีเพชร. (2562). *การดำเนินงานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชลลิสา จริยาเลิศศักดิ์. (2558). *ยุทธศาสตร์และมาตรการ การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด.* กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2560). *พื้นฐานการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

ภาวิณี สุมงคล. (2556). *การดำเนินงานป้องกันยาเสพติดในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สำนักบริหารการสาธารณสุข. (2559). *แนวทางการดำเนินงานยาเสพติด.* สมุทรสาคร: บอร์นทู บี พับลิชชิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2560). *แผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปี 2560.* เข้าถึงได้จาก https://www.oncb.go.th/Home/Pages/ONCB_PLAN.aspx 25 เมษายน 2564.

สมพร เล็กจินดา. (2561). *การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สำนักงานคณะกรรมการปองกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด. (2562). *แผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ข้อมูลเฝ้าระวังปัญหายาเสพติดในเยาวชน.* กรุงเทพฯ: สำนักยุทธศาสตร์.

อรทัย ธารแผ้ว. (2560). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Gillberto Gerra & Elisa Benedett. (2020). *Socioeconomic Status, Parental Education, School Connectedness and Individual Socio-Cultural Resources in Vulnerability for Drug Use among Students.* Malaysia: libmast.

สภาพและแนวทางพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

Situations, and Guidelines for Personnel Development of Schools Under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom

วิสาลินี พงศ์ทรางกูร[1]
รชฏ สุวรรณกูฏ[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษานครพนม (2) ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษานครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 319 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มขแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ คือ แบบสอบถามสภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีค่าความเชื่อมันของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t-testแบบ Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษานครพนม กลุ่มตัวอย่าง ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษานครพนม 1) ภาระงานสอนของครูมากและมีหน้าที่อื่นจึงทำให้มีเวลาในการเรียนรู้น้อย และเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานหลัก 2) ยังไม่มีกระบวนการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นระบบเท่าที่ควร 3) งานที่รับผิดชอบในสถานศึกษามีมากจึงทำให้เข้ารับการฝึกอบรมได้น้อย และแนวทางพัฒนาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษานครพนม 1) โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองของครู จัดให้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการ 2) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นระบบมากขึ้นและให้ สอดคล้องกับการทำงานอยู่ต่อเนื่องเป็นประจำ 3) สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน งบประมาณ อำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากรในสถานศึกษา

คำสำคัญ: สภาพ แนวทางพัฒนา พัฒนาการบุคลากร

[1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
[2]อาจารย์ประจำวิชา สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

Abstract

The development of personnel in educational institutions is essential to the quality of educational management to be effective and efficient. The fundamental success in managing school administrators affecting the personnel and learners for their efficiency and effectiveness in the administration of the schools. The objectives of the study were (1) to examine and compare the current situations of personnel development in educational of schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom, and (2) to examine the guidelines for personnel development in educational institutions of schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom. The samples were 319 school administrators and teachers. The sample size was determined by the percentage criteria obtained by using stratified randomness method. The instrument used in the study was a 5-rating scale questionnaire with and estimation scale of 1 issue, namely uestionnaire on the operating conditions of personnel development in educational institutions. the reliability of .98. The statistics used were percentage, mean, standard deviation. t- test (Independent Samples) and one-way analysis of variance (F-test).

The results were found that (1) The current situations for personnel development of schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom were found at the lowest level in overall aspect. (2) The problems of human resource development of schools under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom involved three aspects: 1) The teacher's teaching workload is considerable and has other duties, thus allowing less learning time and fatigue from the main work. 2) There is still no process in the exchange of learning that is as systematic as it should be and 3) The job of being responsible in the school is so much that it makes it less of a training session and the guidelines of human resource development of schools under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom were 1) The school supports the teacher's self-improvement budget. Tailored to meet the requirements. 2) Encourage more systematic learning exchanges and be consistent with continuous work on a regular basis. 3) Schools are promoting, supporting, budgeting, facilitating in training to develop organizations and staff in schools.

Keywords: Situations, Developmental Guidelines, Personnel Development

1. บทนำ

ในปัจจุบันสังคมโลกได้มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศสังคมโลก หากประเทศใดที่มีทรัพยากรที่มีศักยภาพสูง มีทักษะทางการทำงานสูง สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้ดี ประเทศนั้นก็จะมีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและมั่งคั่ง ทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ ขาดทักษะการทำงานต่ำ หรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประเทศนั้นก็จะพัฒนายาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ในประเทศที่กำลังประสบกับภาวะวิกฤตในด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม การแข่งขันเพื่อความอยู่รอดของประเทศต่าง ๆ มีอัตราสูงขึ้น อันเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ส่งผลให้การดำรงชีวิตประจำวันของทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การทำให้ประเทศชาติผ่านพ้นวิกฤตเหตุการณ์ปัญหาต่าง ๆ ไปได้ ขึ้นอยู่กับการศึกษา ซึ่งการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญของการส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของประเทศนั้น ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และความมั่นคง โดยเฉพาะในสภาวการณ์ปัจจุบันที่สังคมไทยจำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ปลูกฝังเรื่องความสมานฉันท์ ปรองดอง คุณธรรม จริยธรรม การสร้างระเบียบวินัยและความสำนึก ความรับผิดชอบต่อสังคม การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รวมทั้งการสร้างศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนาประเทศ ได้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างโอกาสให้คนไทย เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558, หน้า 6)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) หมวด 7 มาตรา 52 กำหนดให้ส่งเสริมระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครู และพัฒนาครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณ จัดตั้งกองทุนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ การพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคล เป็นการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตำแหน่งเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 3)

การนำสมรรถนะมาเป็นเครื่องมือในการประเมินครูเพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากสมรรถนะ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ อีกทั้งยังช่วยให้ครูทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ ระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้มากขึ้น การพัฒนาความรู้ของครูมีอยู่ด้วยกันหลายวิธี เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาเพื่อเพิ่มระดับวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม เพราะครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา, 2552, หน้า 5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ได้จำแนกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ งานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนการแต่งตั้ง งานการฝึกอบรมการพัฒนาตามความต้องการนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัยภายในประเทศ และต่างประเทศ

โดยกำหนดแบบการดำเนินงานกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบ Model 70-20-10 คือ การพัฒนาที่เน้นผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้จากผู้ร่วมงานและการเรียนรู้อย่างเป็นทางการผสมผสานกันในสัดส่วน 70-20-10 เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ เกิดการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน ภารกิจ แก้ปัญหาจากการทำงานหรือได้ทดลองทำการ ได้รับมอบหมายงานใหม่ หรือโครงการใหม่ ๆ และฝึกทักษะหลาย ๆ อย่างเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ เกิดการเรียนรู้ที่เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับ จากพี่เลี้ยง ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน การประชุมทีม เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ การศึกษาต่อเพิ่มเติม และการฝึกอบรม ซึ่งความรู้ที่ได้จะสามารถนำไปใช้ได้ในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม, 2563, หน้า 5-7)

จากปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปปรับปรุงพัฒนาและเป็นแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

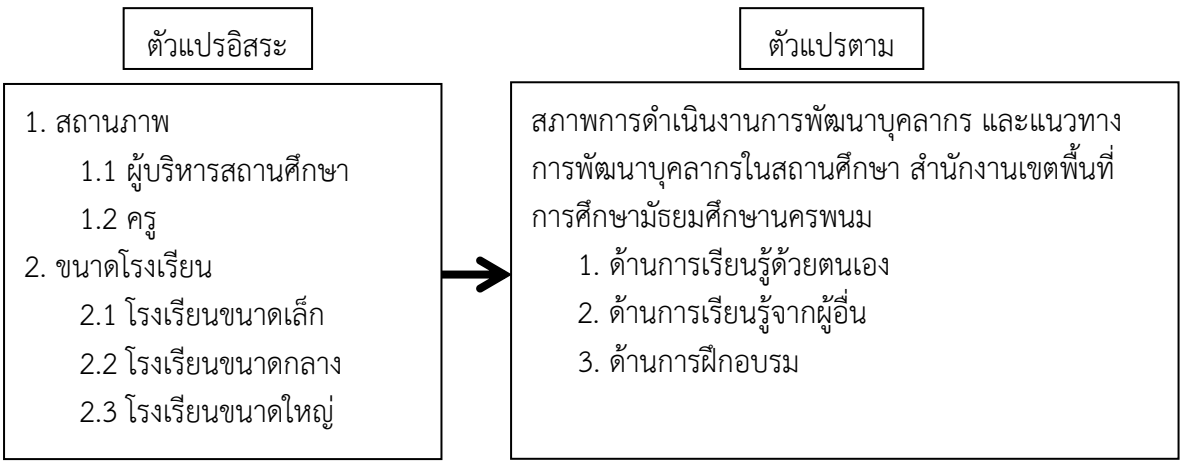
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาสภาพการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้ศึกษาจึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,851 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 93 คน ครู 1,758 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 325 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

4.2 ระเบียบวิธีวิจัย

1) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้ศึกษากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 40) ของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งหมดแยกตามสถานภาพ ดังนี้ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 จากประชากร 36 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 25 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 จากประชากร 27 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 20 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 จากประชากร 30 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 24 คน (2) ครูสถานศึกษาขนาดเล็ก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 จากประชากร 585 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 88 คน ครูสถานศึกษาขนาดกลาง ใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 จากประชากร 450 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 90 คน และครูสถานศึกษาขนาดใหญ่ ใช้เกณฑ์ร้อยละ 10 จากประชากร 723 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 72 คน

2) การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนของการสุ่ม ขั้นที่ 1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา โดยการกำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 25 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 7 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 6 แห่ง ขั้นที่ 2 จากกลุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 1 ทำการสุ่มตามสถานภาพให้ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในข้อ 1 ขั้นที่ 3 จากกลุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 2 ผู้ศึกษาใช้การสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก โดยมีสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่มเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามขนาดโรงเรียนรายละเอียดดังนี้ (1) จับสลากชื่อสถานศึกษาขนาดเล็กขึ้นมา นับผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 4 คน จำนวน 13 แห่ง และนับผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 3 คน จำนวน 12 แห่ง รวมได้ผู้บริหารสถานศึกษา 25 คน และครู 88 คน (2) จับสลากชื่อสถานศึกษาขนาดกลางขึ้นมา นับผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และครู 14 คน จำนวน 6 แห่ง และนับผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครู 6 คน จำนวน 1 แห่ง รวมได้ผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และผู้สอน 90 คน (3) จับสลากชื่อสถานศึกษาขนาดใหญ่ขึ้นมา นับผู้บริหารสถานศึกษา 4 แห่ง จำนวนแห่งละ 5 คนอีก 1 แห่ง จำนวนผู้บริหาร 4 คน และครู 4 แห่ง จำนวนแห่งละ 15 คน อีก 1 แห่ง จำนวน 12 คน รวมได้ผู้บริหารสถานศึกษา 24 คน และผู้สอน 72 คน

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสภาพ (Questionnaire) และแบบสอบถามปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 35 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบ โดยมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .51-.85 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และส่งในรูปแบบ Google Form (เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อโควิด–19) ผ่านระบบออนไลน์ และได้แบบสอบถามคืน จำนวน 319 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ (Check List) โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษานครพนม ในส่วนที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำคะแนนของแบบสอบถามสภาพการดำเนินงานการพัฒนาครูในสถานศึกษาไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาครูใน สถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้การทดสอบค่าที (Independent Samples) จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวกรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe’

ตอนที่ 4 ศึกษาปัญหา การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยวิธีหาความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 5 ศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยวิธีหาความถี่และร้อยละ ประกอบการพรรณนาวิเคราะห์

4.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติ ดังนี้

1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1) ร้อยละ (Percentage)

1.2) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

1.3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1) การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples)

2.2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe’

5. ผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานและแนวทางพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษา ดังนี้

5.1 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยภาพรวมปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.03	.55	มาก
2. ด้านการเรียนรู้จากผู้อื่น	4.04	.58	มาก
3. ด้านการฝึกการอบรม	4.12	.54	มาก
รวม	4.06	.53	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการฝึกการอบรม ($\overline{X}$ = 4.12) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.03)

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมรายด้าน

สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล			
1. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.07	.63	4.02	.52	.66	.51
2. ด้านการเรียนรู้จากผู้อื่น	4.10	.66	4.02	.55	.90	.38
3. ด้านการฝึกการอบรม	4.18	.62	4.10	.52	1.00	.32
รวม	4.12	.60	4.05	.50	.88	.37

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

สภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	7.68	2	3.84	13.69**	.00
	ภายในกลุ่ม	88.79	316	.28		
	รวม	96.48	318			
2. ด้านการเรียนรู้จากผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	10.57	2	5.29	17.24**	.00
	ภายในกลุ่ม	96.93	316	.30		
	รวม	107.51	318			
3. ด้านการฝึกการอบรม	ระหว่างกลุ่ม	14.31	2	7.16	28.08**	.00
	ภายในกลุ่ม	80.54	316	.26		
	รวม	94.85	318			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	10.65	2	5.32	20.94**	.00
	ภายในกลุ่ม	80.40	316	.24		
	รวม	91.06	318			

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 ผลการศึกษาปัญหา และแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ทั้ง 3 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ทั้ง 3 ด้าน (1) ด้านที่ 1 ภาระงานสอนของครูมากและมีหน้าที่อื่นจึงทำให้มีเวลาในการเรียนรู้น้อย และเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานหลัก (2) ด้านที่ 2 ยังไม่มีกระบวนการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นระบบเท่าที่ควร (3) ด้านที่ 3 งานที่รับผิดชอบในสถานศึกษามีมากจึงทำให้เข้ารับการฝึกอบรมได้น้อย และผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม (1) ด้านที่ 1 โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองของครูจัดให้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการ (2) ด้านที่ 2 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นระบบมากขึ้นและให้สอดคล้องกับการทำงานอยู่ต่อเนื่องเป็นประจำ (3) ด้านที่ 3 สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุน งบประมาณ อำนวยความสะดวก ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากรในสถานศึกษา

6. อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้ศึกษาได้อภิปรายผล ดังนี้

6.1 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

6.1.1 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 การฝึกอบรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ มีหลักการวัตถุประสงค์และลักษณะดำเนินการที่คล้ายคลึงกันแต่ลักษณะและของการปฏิบัติงานการพัฒนาต้องอยู่กับนโยบายของหน่วยงาน หรือความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ ในส่วนของวิธีการพัฒนาบุคลากรมีการเสนอวิธีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติกัน ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ (2557, หน้า 45) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558, หน้า 69) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศรีวรรณ แก้วทองดี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขตบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 เมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิดของแนวทางพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

6.1.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความต้องการของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีจุดมุ่งหมาย ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิตมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลกยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558, หน้า 5) สอดคล้องกับงานวิจัยของ โนรีย์ ทรัยพ์โสภน (2559, หน้า 58-66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

6.1.3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากรในองค์การนั้นจำเป็นต้อง ศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดของแต่ละองค์การและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้นการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้น ด้วยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานหรือด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาวและการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาองค์การส่วนใหญ่จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง กัญญามน อินหว่าง (2554, หน้า 25-31) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สีวรรณ์ ไชยกุล (2562, หน้า 82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า เพศ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2 ผลการศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ทั้ง 3 ด้าน (1) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ภาระงานสอนของครูมากและมีหน้าที่อื่นจึงทำให้มีเวลาในการเรียนรู้น้อย และเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานหลัก (2) ด้านการเรียนรู้จากผู้อื่นยังไม่มีกระบวนการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นระบบเท่าที่ควร (3) ด้านการฝึกอบรม งานที่รับผิดชอบในสถานศึกษามีมากจึงทำให้เข้ารับการฝึกอบรมได้น้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หลักการรักษาระดับ

ความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนา ในระยะเริ่มแรกที่มีความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนา ส่วนใหญ่จะมีความกระตือรือร้นสนใจ ใคร่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่จะได้รับการพัฒนาบุคลากร แต่หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้ว ระดับความสนใจจะเริ่มลดลงตามลำดับ จนอาจจะหมดความสนใจต่อไปก็ได้ ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นมีระยะยาวนานมาก วันเพ็ญ ศรีแก้ว (2552, หน้า 21-23) สอดคล้องกับ พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557, หน้า 96-98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ปัญหาที่พบในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านมา ในของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงาน งบประมารสนับสนุนไม่เพียงพอ ไม่มีหลักสูตรที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบและไม่มีเวลาเข้าพัฒนาเพราะไม่สามารถปลีกตัวออกจากงานประจำได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nnebedum Chidi and Akinfolarin Akinwale victor (2017, p. 45) ได้ทำการวิจัยเรื่องนวัตกรรมที่สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลกรในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ใช้วิธีการฝึกอบรมที่เพียงพอสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งไม่เปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมสัมมนาหรือสนับสนุนการประชุมของครูในกลุ่มคนในองค์กรอื่น ๆ โปรแกรมการฝึกอบรมส่วนใหญ่ผิดปกติและไม่เพียงพอสำหรับครูผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับครูอย่างเพียงพอและไม่เปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมการสัมมนาหรือสนับสนุนการประชุมของครูในหมู่คนอื่น ๆ

6.3 แนวทางแก้ไขการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ทั้ง 3 ด้าน (1) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองของครู จัดให้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการ (2) ด้านการเรียนรู้จากผู้อื่น ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นระบบมากขึ้นและให้ สอดคล้องกับการทำงานอยู่ต่อเนื่องเป็นประจำ (3) ด้านการฝึกอบรม สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน งบประมาณ อำนวยความสะดวก ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญต่อบุคคลกับการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อกันมาก หากองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคคลเช่นนี้ร่วมทำงานด้วยแล้วนั้นองค์กรก็จะประสบความสำเร็จอยู่ทุกเมื่อ (ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์, 2559, หน้า 14) สอดคล้องกับ ศรีวรรณ แก้วทองดี (2562, หน้า 76-77) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ควรประชุมวางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ควรสนับสนุนงบประมาณ ให้โอกาสครูในการเข้ารับการอบรมตามแผนงานขับเคลื่อนโครงการ PLC ควรมีการประเมินผล นิเทศ ติดตามและเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการอบรม 2) ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ควรวิเคราะห์องค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองของครูไปในทิศทางเดียวกัน จัดกลุ่มครูตามมาตรฐานของสถานศึกษากำหนด วางแผนให้ครูสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการและจำเป็น ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม จัดเวทีนำเสนอผลงาน สร้างแรงจูงใจให้กับครู 3) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ควรสำรวจความต้องการของครูในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการ ควรวางแผนการจัดกิจกรรมทางวิชาการร่วมกับสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่อง ปรับรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ระบบฝึกอบรมออนไลน์ (e-training) และเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการศึกษา สภาพและแนวทางพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วม ในการวางแผน ตัดสินใจเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ร่วมทำงาน ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลร่วมกัน ในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรนำเอาผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทาง เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ และปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความคาดหวังของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อร่วมกันพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาระดับอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตอื่น ๆ ต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

กัญญามน อินหว่าง. (2554). *การจัดการวิสาหกิจชุมชน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). *หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ดร.เพชรสำนักพิมพ์.

ธวัช บุณยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

โนรีย์ ทรัพย์โสภน. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม.* สมุทรสงคราม: กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม.

วันเพ็ญ ศรีแก้ว. (2552). *การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ศรีวรรณ แก้วทองดี. (2562). *แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ศิวพร ภมรประวัติ. (2560). *การจัดวางระบบการสอนงานและความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสอนงาน.* กรุงเทพฯ: สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน.

สมชาติ กิจยรรยง และอรจีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

สีวรรณ์ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552). *คู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล. (2558). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. (2563). *แผนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563.* นครพนม: กลุ่มบริหารงานบุคคล.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2559). *การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10: Learning Model* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

_____. (2559). *โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะด้านบริหารจัดการสำหรับผู้นำ.* กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

Henaman, Schwab, Fossum and Dyer. (1986). *Personnel/Human Resource Management Fourth Edition.* Toledo, Ohio USA.

สภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

Situation, Problems and Guidelines for Problem Solving of Instructional Management in Pandemic of Corona virus disease COVID-19 of School under the Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area 2

อลงกรณ์ บุญเทียม[1]
รชฎ สุวรรณกูฏ[2]

บทคัดย่อ

การดำเนินการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ต้องเจอกับปัญหาหลาย ๆ อย่างที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูและผู้บริหารในการจัดการเรียนการสอน ศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน (2) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 300 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ คือ แบบสอบถามสภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .32–.76 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t-test แบบ Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ตามความคิดเห็น

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม

ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คือ โรงเรียนมีความเสี่ยงในการติดโรคโควิด–19 สูง นักเรียนไม่มีสัญญาณอินเตอร์เน็ตในการใช้เรียนแบบ Online นักเรียนไม่สนใจเรียน และทำใบงาน แนวทางการแก้ปัญหาจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คือ โรงเรียนควรจัดให้มีการตรวจวัดอุณหภูมิและให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทำการฉีดวัคซีน ครูนัดให้นักเรียนที่ไม่สามารถเรียนทางไกลได้มาเรียนที่โรงเรียน ทางโรงเรียนควรจัดให้มีจุดที่ปล่อยสัญญาณอินเตอร์เน็ตเพื่อให้ผู้เรียนใช้เรียน Online ครูควรศึกษาและแนะนำการใช้แอปพลิเคชันให้แก่ผู้เรียนก่อนเข้าเรียน ขอความร่วมมือกับผู้ปกครองให้ช่วยดูแลนักเรียนในเวลาที่นักเรียนทำกิจกรรมการเรียน

คำสำคัญ: สภาพ ปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19

Abstract

Teaching operations in the epidemic situation faced many problems. as it affects the work of teachers and administrators in teaching and learning management. The purposes of this study were two-fold (1) examine and compare Situation Instructional Management in Pandemic of Corona virus disease COVID-19 of School under the Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area 2 classified by status and school-size, and (2) to examine some problem and guidelines for Problem Solving of Instructional Management in Pandemic of Corona virus disease COVID-19 of School under the Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area 2. The samples used were 300 school administrators and teachers administrators and teachers with followed percent criterion in the sample size specification selected by Stratified Random Sampling. The instrument employed in data collection was a five-rating scale questionnaire on Situation, Problems and Guidelines for Problem Solving of Instructional Management in Pandemic of Corona virus disease COVID-19 of School under the Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area 2 with the index of item congruence (IC) between .80-1.00, the discrimination between .32-.76 and the reliability of .96. The statistics employed were percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Samples), and one-way analysis of variance analysis (One-way ANOVA).

The results revealed that (1) the Situation Instructional Management in Pandemic of Corona virus disease COVID -19 of School under the Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area 2 were found at the high level in the overall and individual aspects. In comparison, the Situation Instructional Management in Pandemic of Corona virus disease COVID-19 of School under the Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area 2 classified by status and school-size revealed the statistically significant different at the level of .01. (2) The problem for Solving of Instructional Management in Pandemic of Corona virus disease COVID-19 of School under the Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area 2 are schools are at high risk of contracting COVID-19. students do not have internet signals to use online classes. students are not interested in studying and working on their work sheets. The guidelines for problem solving of Instructional management in pandemic of Corona virus disease COVID-19 of school under the Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area 2 are schools should provide temperature measurements and allow school staff to be vaccinated. teachers arrange for students who are unable to study distance to come to school. The school should provide an internet release point for learners to use Online. Teachers should study and recommend the use of the application to students before attending classes. we ask parents to help take care of students at the time of student activity.

Keywords: Situations, Problems, Guidelines for Problem, Corona virus disease COVID-19

1. บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสในหลายประเทศทั่วโลก ได้รับผลกระทบทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งเศรษฐกิจ สังคมและภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาที่มีการปรับตัวครั้งยิ่งใหญ่ทั่วโลก โดยการมีการประกาศปิดสถานศึกษา เพราะมีผู้เรียนได้รับผลกรทบมากว่า 1.5 ล้านคน ซึ่งมากกว่าร้อยละ 90 ของผู้เรียนทั้งหมด จากการปิดภาคเรียนและมหาวิทยาลัยทำให้โรงเรียน ครู และนักเรียนนักศึกษาต้องหันมาใช้การเรียนการสอนทางไกลอย่างเร่งด่วนกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ เป็นการเรียนการสอนระยะไกล และการเรียนการสอนที่โรงเรียนตามข้อปฏิบัติตามข้อกำหนดของ ศบค. ซึ่งการเรียนการสอนจะมีทั้งหมด 5 รูปแบบ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนที่โรงเรียน (On Site) การเรียนการสอนทางไกล (On Air) การเรียนการสอนโดยใช้สัญญาณอินเตอร์เน็ต (Online) การเรียนการสอนโดยใช้แอพพลิเคชั่นทางการการศึกษา (On Demand) และการเรียนการสอนโดยการนำส่งใบงาน (On Hand)

ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไว้ว่า การเรียนรูปแบบใหม่ในช่วงแรกคือการเรียนผ่านโทรทัศน์ (On Air) ซึ่งปัญหาที่เกิดคือโทรทัศน์หลายรุ่นไม่สามารถรองรับเครือข่ายได้จึงได้เปลี่ยนการเรียนการสอนเป็นแบบให้เรียนผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตแต่ว่าในบางพื้นที่สัญญาณเครือข่ายอาจไปไม่ถึงและผู้ปกครองก็ไม่มีโทรศัพท์ที่รองรับการเรียนแบบออนไลน์

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาโควิด–19 ให้ผู้เรียนได้รับการเรียนการสอนที่ดีขึ้น รวมทั้งเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาการเรียนและเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนในภายภาคหน้าต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด–19

โรคติดเชื้อโคโรน่า (Covid-19) เกิดการระบาดครั้งแรกที่เมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 จากนั้นการแพร่ระบาดได้กระจายไปใน หลายพื้นที่ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลให้ในหลายภาคส่วนเกิดผลกระทบ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การท่องเที่ยว เทคโนโลยี และการศึกษา นอกจากนี้ยังส่งผลให้สถานศึกษาไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามปกติ

3.2 การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19

3.2.1 การเรียนแบบใหม่ 5 รูปแบบ

สำหรับรูปแบบในการจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 แนวทางการเรียนในห้องเรียนแบบเดิมนั้นไม่สามารถจัดได้ กิจกรรมบางกิจกรรม เช่น กิจกรรมกีฬา หรือกิจกรรมที่อยู่รวมกันในกลุ่มมากนั้นต้องมีการละเว้นไว้ก่อน หรือต้องรักษาระยะห่างก่อน ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนการเรียนให้เป็นในรูปแบบ New Normal คือจะมีทั้งการเรียนให้เรียน (On Site) การเรียนผ่านสถานทีโทรทัศน์ทางไกลหรือเรียนผ่านเคเบิ้ลทีวี (On Air) การเรียนผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต โดยใช้โทรศัพท์มือถือ แท็ปเล็ต หรือคอมพิวเตอร์พกพาในการเรียน (Online) การจัดการเรียนผ่านแอพพลิเคชั่นต่าง ๆ (On Demand) รวมทั้งครูออกเยี่ยมบ้านและจัดเตรียมส่งมอบใบงานแก่นักเรียน (On Hand) เพื่อต่อยอดการเรียนรู้ด้วยตนเองที่บ้าน โดยแต่ละโรงเรียนเลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องมี 4 ประเด็น ได้แก่

1) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนคือกลไกสำคัญที่ต้องรู้จักเลือกใช้รูปแบบการเรียนอย่างสอดคล้องและยืดหยุ่นตามความรุนแรงของการระบาดของไวรัส โคโรน่าโควิด-19 สามารถผสมผสานทุกรูปแบบการเรียนในห้องปกติ (On Site) ในพื้นที่ที่ไม่มีการแพร่ระบาด การสอนออนไลน์ (Online) สอนผ่านโทรทัศน์ทางไกล (On Air) รวมทั้งการไปเยี่ยมบ้านและกำหนดใบงานแก่นักเรียน (On Hand) เพื่อต่อยอดการเรียนรู้ด้วยตนเองที่บ้าน

2) ครู/ผู้ปกครอง/นักเรียน ต้องร่วมกันปรับตัวเพื่อให้สามารถเรียนได้อย่างต่อเนื่อง ในสถานการณ์ที่ต้องเรียนออนไลน์ที่บ้านและกลับมาเรียนตามปกติเมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดลดความรุนแรงลง ขณะที่กระบวนการจัดการเรียนสอนที่ครอบคลุมถึงการศึกษาทั้งระบบต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับรูปแบบที่ซับซ้อนมากขึ้น และเร่งจัดเตรียมงบประมาณ พร้อมทั้งอุปกรณ์ให้แก่นักเรียน ส่วนนักเรียนที่มีความเสี่ยงที่จะเสียโอกาสจากการเรียนทางไกล

3) ต้องสร้างการสื่อสารทำความเข้าใจให้ตรงกันถึงนโยบายและมาตรการสนับสนุนการเรียนรู้แก่บุตรหลานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 เพื่อให้ผู้ปกครองทราบแนวทางที่ชัดเจนของรัฐบาลในการจัดการเรียนการสอนไม่ให้ขาดตอน

4) ผู้บริหาร ครู รวมถึงผู้ปกครอง อยากให้รัฐบาลมีแผนรองรับการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ (New Normal Learning) โดยพร้อมประกาศใช้อย่างทันสถานการณ์ ซึ่งทุกฝ่ายมีความเข้าใจระดับหนึ่งถึงการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ พร้อมทั้งสั่งงานผ่านโซเชียลมีเดียผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ผ่านการสอนออนไลน์ หรือให้ใบงานนักเรียน ดังนั้น จำเป็นต้องพัฒนาแบบฟอร์มที่เข้าถึงง่ายในทุกพื้นที่ และจัดให้นักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเท่าเทียม

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้ศึกษาได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 2-8); สมบูรณ์ ลิขิตยิ่งวรา (2556, หน้า 15); วิทยา วาโย และคณะ (2563, หน้า 287-290); Thongserm (2020, pp. 56-60) และ Lapanan (2020, pp. 4-9)

ผู้ศึกษาได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาครั้งนี้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน (On Site Education)
2. การจัดการเรียนการเรียนรู้ทางไกล (On Air Education)
3. การจัดการเรียนรู้โดยผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต (Online Education)
4. การเรียนการสอนโดยผ่านแอพพลิเคชั่น (On Demand Education)
5. การเรียนการสอนโดยการแจกใบงานและนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand Education)

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จาก 249 โรงเรียน จำนวน 1,984 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 300 คน ศึกษากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 40) และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (ndom Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 47) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครู จำนวน 209 คนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสสกลนคร เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพ (Questionnaire) และแบบสอบถามปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพและขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพ การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ 5 รูปแบบ คือ 1) การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน (On Site Education) 2) การจัดการเรียนการเรียนรู้ทางไกล (On Air Education) 3) การจัดการเรียนรู้โดยผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต (Online Education) 4) การเรียนการสอนโดยผ่านแอพพลิเคชั่นทางการศึกษา (On Demand Education)

5) การเรียนการสอนโดยการแจกใบงานและนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand Education) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามแนวทางการจัดการเรียนการสอน 5 รูปแบบ แบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ แบบสอบจากข้อที่ 3 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ในแบบสอบถาม ให้มีคำถามที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้ จากนั้น นำไปทดลองใช้ (Try Out) มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)โดยวิธีการหาค่าสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Conrrelation) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Coeficient of Correlation) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2558, หน้า 73) มีค่าตั้งแต่ .23 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cornbach) (บุญชม ภูสีอ่อน, 2560, หน้า 117) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117)

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

บันทึกเสนอขอหนังสืองานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนม ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ฉบับ

ผู้ศึกษาดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหาร ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งกลับเมื่อตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาระหว่างวันที่ 21 พฤศจิกายน ถึง 15 ธันวาคม 2564 โดยผู้ศึกษาจะเป็นคนนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 300 ชุด

5.5 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

5.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ร้อยละ (Percentage)
2) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)
3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1) การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples)
2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

5.6 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติ ดังนี้

5.6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ IC

2) การหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation)

3) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับการหาค่าสัมประสิทธิ์ (α-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

5.6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1) การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples)

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe'

6. ผลการวิจัย

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ดังตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	91	30.33
ครู	209	69.67
รวม	300	100.00
2. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	110	36.67
ขนาดกลาง	114	38.00
ขนาดใหญ่	76	25.33
รวม	300	100.00

จากตาราง 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.33 ครู จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 69.67 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33 รวมทั้งหมด 300 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน (On Site Education)	4.35	0.49	มาก
2. การจัดการเรียนการเรียนรู้ทางไกล (On Air Education)	4.41	0.53	มาก
3. การจัดการเรียนรู้โดยผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต (Online Education)	4.34	0.49	มาก
4. การเรียนการสอนโดยผ่านแอพพลิเคชั่นทางการศึกษา (On Demand Education)	4.29	0.52	มาก
5. การเรียนการสอนโดยการแจกใบงานและนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand Education)	4.45	0.52	มาก
รวม	3.90	0.60	มาก

จากตาราง 2 พบว่า พบว่า สภาพ การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\overline{X}$ = 4.29-4.45) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 5 การเรียนการสอนโดยการแจกใบงานและนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand Education) ($\overline{X}$ = 4.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 4 การเรียนการสอนโดยผ่านแอพพลิเคชั่นทางการศึกษา (On Demand Education) ($\overline{X}$ = 4.29)

3. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สภาพจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ขนาดโรงเรียน									รวม		
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่					
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน (On Site Education)	4.42	0.43	มาก	4.38	0.37	มาก	4.13	0.67	มาก	4.33	0.50	มาก
2. การจัดการเรียนการเรียนรู้ทางไกล (On Air Education)	4.53	0.40	มากที่สุด	4.41	0.39	มาก	4.24	0.77	มาก	4.41	0.53	มาก
3. การจัดการเรียนรู้โดยผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต (Online Education)	4.43	0.40	มาก	4.38	0.34	มาก	4.15	0.70	มาก	4.34	0.49	มาก
4. การเรียนการสอนโดยผ่านแอพพลิเคชั่นทางการศึกษา (On Demand Education)	4.41	0.44	มาก	4.33	0.40	มาก	4.05	0.68	มาก	4.29	0.52	มาก
5. การเรียนการสอนโดยการแจกใบงานและนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand Education)	4.55	0.41	มากที่สุด	4.48	0.42	มาก	4.28	0.74	มาก	4.45	0.52	มาก
รวม	4.47	0.38	มาก	4.39	0.35	มาก	4.17	0.69	มาก	4.36	0.48	มาก

จากตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนสภาพจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\overline{X}$ = 4.29-4.45) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนการสอนโดยการแจกใบงานและนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand Education) ($\overline{X}$ = 4.45) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเรียนการสอนโดยผ่านแอพพลิเคชั่นทางการศึกษา (On Demand Education) ($\overline{X}$ = 4.29)

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อสภาพจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ($\overline{X}$ = 4.41-4.55) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนการสอนโดยการแจกใบงานและนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand Education) ($\overline{X}$ = 4.55) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเรียนการสอนโดยผ่านแอพพลิเคชั่นทางการศึกษา (On Demand Education) ($\overline{X}$ = 4.41)

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อสภาพจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\overline{X}$ = 4.33- 4.48) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนการสอนโดยการแจกใบงานและนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand Education) ($\overline{X}$ = 4.48) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเรียนการสอนโดยผ่านแอพพลิเคชั่นทางการศึกษา (On Demand Education) ($\overline{X}$ = 4.33)

ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสภาพจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\overline{X}$ = 4.05-4.28) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนการสอนโดยการแจกใบงานและนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand Education) ($\overline{X}$ = 4.28) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเรียนการสอนโดยผ่านแอพพลิเคชั่นทางการศึกษา (On Demand Education) ($\overline{X}$ = 4.05)

4. ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด–19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่าโควิด–19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สภาพจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน (On Site Education)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.65 71.58 73.22	2 297 299	0.82 0.24	3.42*	.05
2. การจัดการเรียนการเรียนรู้ทางไกล (On Air Education)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.81 80.26 84.07	2 297 299	1.90 0.27	7.05**	.00
3. การจัดการเรียนรู้โดยผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต (Online Education)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.78 67.80 71.58	2 297 299	1.89 0.23	8.28**	.00
4. การเรียนการสอนโดยผ่านแอพพลิเคชั่นทางการศึกษา (On Demand Education)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	6.21 74.22 80.43	2 297 299	3.10 0.25	12.42**	.00
5. การเรียนการสอนโดยการแจกใบงานและนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand Education)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.36 78.55 81.91	2 297 299	1.68 0.26	6.35**	.00
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.55 59.33 62.88	2 297 299	1.77 0.20	8.88**	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด–19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ผู้ศึกษาจึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของของเชฟเฟ่ (Scheffe')

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลโดยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

7.1 การศึกษาสภาพ การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 5 การการเรียนการสอนโดยการแจกใบงานและนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand Education) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 4 การการเรียนการสอนโดยผ่านแอพพลิเคชั่นทางการศึกษา (On Demand Education)

ด้านการจัดการเรียนการเรียนรู้ในห้องเรียน (On Site Education) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการจัดการเรียนการเรียนรู้ทางไกล (On Air Education) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านการเรียนการสอนโดยผ่านแอพพลิเคชั่นทางการศึกษา (On Demand Education) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการเรียนการสอนโดยการแจกใบงานและนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand Education) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกสถานภาพความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.2 ปัญหาการจัดการเรียนการการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด–19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน (1) ด้านการจัดการเรียนการเรียนรู้ในห้องเรียน (On Site Education) โรงเรียนมีความเสี่ยงในการติดโรคโควิด–19 สูง (2) ด้านการการจัดการเรียนการเรียนรู้ทางไกล (On Air Education) บางครัวเรือนอยู่ห่างไกลและไม่สามารถรับสัญญาณได้ (3) ด้านการจัดการเรียนรู้โดยผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต (Online Education) นักเรียนไม่มีสัญญาณอินเตอร์เน็ตในการใช้เรียนแบบ Online Education (4) ด้านการเรียนการสอนโดยผ่านแอพพลิเคชั่นทางการศึกษา (On Demand Education) แอพพลิเคชั่นบางตัวใช้งานยุ่งยากในการเข้าใช้ (5) ด้านเรียนการสอนโดยการแจกใบงานและนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand Education) นักเรียนไม่สนใจเรียน และทำใบงาน

แนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด–19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน (1) ด้านการจัดการเรียนการเรียนรู้ในห้องเรียน (On Site Education) โรงเรียนควรจัดให้มีการตรวจวัดอุณหภูมิและให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทำการฉีดวัคซีน (2) ด้านการจัดการเรียนการเรียนรู้ทางไกล (On Air Education) ครูนัดให้นักเรียนที่ไม่สามารถเรียนทางไกลได้ มาเรียนที่โรงเรียน (3) ด้านการจัดการเรียนรู้โดยผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต (Online Education) ทางโรงเรียนควรจัดให้มีจุดที่ปล่อยสัญญาณอินเตอร์เน็ตเพื่อให้ผู้เรียนใช้เรียนออนไลน์ (4) ด้านการเรียนการสอนโดยผ่านแอพพลิเคชั่นทางการศึกษา (On Demand Education) ครูควรศึกษาและแนะนำการใช้แอปพลิเคชันให้แก่ผู้เรียนก่อนเข้าเรียน (5) ด้านการเรียนการสอนโดยการแจกใบงานและนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand Education) ครูควรขอความร่วมมือกับผู้ปกครองให้ช่วยดูแลนักเรียนในเวลาที่นักเรียนทำกิจกรรมการเรียน

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การศึกษาเรื่องสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผลจากการ สภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด-19 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนการสอนโดยผ่านแอพพลิเคชั่น (On Demand Education) ดังนั้นครูควรศึกษาเกี่ยวกับแอพพลิเคชันที่ใช้ในการเรียนแบบ On Demand และควรให้คำแนะนำกับผู้ปกครองเกี่ยวกับการใช้แอพพลิเคชันพร้อมกับการใช้อินเตอร์เน็ตในการเรียนผ่านแอพพลิเคชัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรนำเอาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ไปใช้ในการบริหารจัดการและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ครูควรสำรวจความพึงพอใจของผู้ปกครองและนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการเรียนทั้ง 5 ด้าน

2. ควรมีการศึกษาการวิจัยเที่เกี่ยวกับการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ

9. เอกสารอ้างอิง

วิทยา วาโย, อภิรดี เจรินุกูล, ฉัตรสุดา กานกายันต์ และจรรยา คนใหญ่. (2563). การเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID–19 :แนวคิดและการประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอน. *วารสารศูนย์อนามัย,* 9(34), 285-298.

สมบูรณ์ ลิขิตยิ่งวรา และสุมาลี สังข์ศรี. (2556). การพัฒนารูปแบบการศึกษาทางไกลสำหรับคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย,* 5(2), 309-321.

Lapanan, A. (2020). COVID-19’s Education Revolution Reverses the COVID-19 Crisis to a New Type of Education. *Journal of Teacher’s Professional Development*, 119(1), 4-9.

Thongserm, W. (2020). *Tips for Teaching from Home, 10 Techniques for Teaching Distance*.

World Health Organization. (2020). *WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard.* Retrieved from https://covid19.who.int/ July 21st, 2021.

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

Administrative Factors Affecting the Effectiveness of Student Affairs of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon

สุกัญญา นามธรรม[1]
เยาวลักษณ์ สุตะโคตร[2]
ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารในโรงเรียนกับประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน ศึกษาอำนาจพยากรณ์และแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 339 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 98 คน ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำนวน 98 คน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำนวน 143 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยเลือกโรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.657-0.877 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.983 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.298-0.904 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2]อาจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[3]รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน และประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านโครงสร้างการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านบุคลากร
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยผู้บริหารควรมีคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล ด้านโครงสร้างการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยกำหนดขอบข่ายโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน วางงานให้เหมาะสมกับคน ด้านบุคลากร โดยจัดบุคลากรให้เพียงพอต่อภาระงานและเหมาะสมกับงาน ด้านงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสม สนับสนุนสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน

Abstract

The purposes of this research were: to investigate, compare, and identify the relationship between school administrative factors and the effectiveness of student affairs of schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, as perceived by school administrators, teachers who are responsible for student affairs, and teachers who are not responsible for student affairs classified by positions, and school sizes, to investigate the predictive power and to establish guidelines for developing school administrative factors affecting the effectiveness of student affairs of schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The samples consisted of school administrators, teachers who are responsible for student affairs, and teachers who are not responsible for student affairs of schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, yielding a total of 339 participants, including 98 school administrators, 98 teachers who are responsible for student affairs, and 143 teachers who are not responsible for student affairs. The sample size was determined by using Krejcie and Morgan's table. Stratified random sampling was used to select the sample group from all schools as a random unit. The tools for data collection were two sets of 5-rating scale questionnaires consisting of school administrative factors with the discriminative power ranging from 0.657 to 0.877 and the reliability of 0.983, and the effectiveness of student affairs with the discriminative power ranging from 0.298 to 0.904 and the reliability of 0.97. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, Pearson's Product–Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The school administrative factors were overall at a high level.
2. The effectiveness of student affairs in schools was overall at a high level.
3. The school administrative factors as perceived by participants classified by positions in overall were different at the .01 level of significance, whereas in terms of school sizes, overall, there were no differences.
4. The effectiveness of student affairs as perceived by participants classified by positions and school sizes in overall were different at the .01 level of significance.
5. The school administrative factors and the effectiveness of student affairs were positively correlated at a high level with the .01 level of significance.
6. The school administrative factors could predict the effectiveness of student affairs of schools at the .01 level of significance, covering four aspects, namely budget, student affairs administration structure, leadership of administrators, and personnel.

7. The guidelines for developing school administrative factors affecting the effectiveness of student affairs of schools consisted of: Leadership of Administrators. Administrators must have morals, ethics and vision; Student affairs administration structure. Clearly define the scope of the management structure and place the work appropriately for the people; Personnel. Administrators should select qualified personnel to perform student affairs duties and enough for the job; Budget. Administrators should allocate sufficient budget and support what is needed to do the job.

Keywords: Administrative Factors, Effectiveness of Student Affairs

1. บทนำ

โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้แก่เยาวชน ซึ่งการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะมีเป้าหมายให้นักเรียนได้รับการศึกษาในระดับนี้เป็นอย่างดี มีรากฐานความรู้ในด้านวิชาการและวิชาชีพเพียงพอที่จะใช้ในการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจึงเป็นสถาบันทางการศึกษาที่วางรากฐานความคิดและความประพฤติของนักเรียน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ

งานกิจการนักเรียนเป็นงานหนึ่งของการบริหารโรงเรียนที่มีความสำคัญในการส่งเสริมและปรับปรุงพฤติกรรมของนักเรียนให้มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีระเบียบวินัย พร้อมที่จะเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ โดยงานกิจการนักเรียนมีขอบข่ายงาน ดังนี้ 1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน 2) การบริหารงานกิจการนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม 4) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และ 6) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 3) ซึ่งงานกิจการนักเรียนจะเกิดประสิทธิผลได้นั้นจะต้องเกิดจากกระบวนการบริหารที่ดี มีปัจจัยการบริหารในการสนับสนุนการดำเนินงาน การดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนจึงจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถพัฒนานักเรียนให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในโรงเรียนที่ได้รับมอบหมายหน้าที่พิเศษที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนให้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารในด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ให้มีประสิทธิผลตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) และอีกทั้งเพื่อเป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปปรับประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

2. คำถามของการวิจัย

2.1 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนอยู่ในระดับใด

2.2 ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนอยู่ในระดับใด

2.3 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2.4 ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2.5 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนกับประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์หรือไม่อย่างไร

2.6 ปัจจัยการบริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.7 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่าไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน

3.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน

3.3 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

3.4 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

3.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน

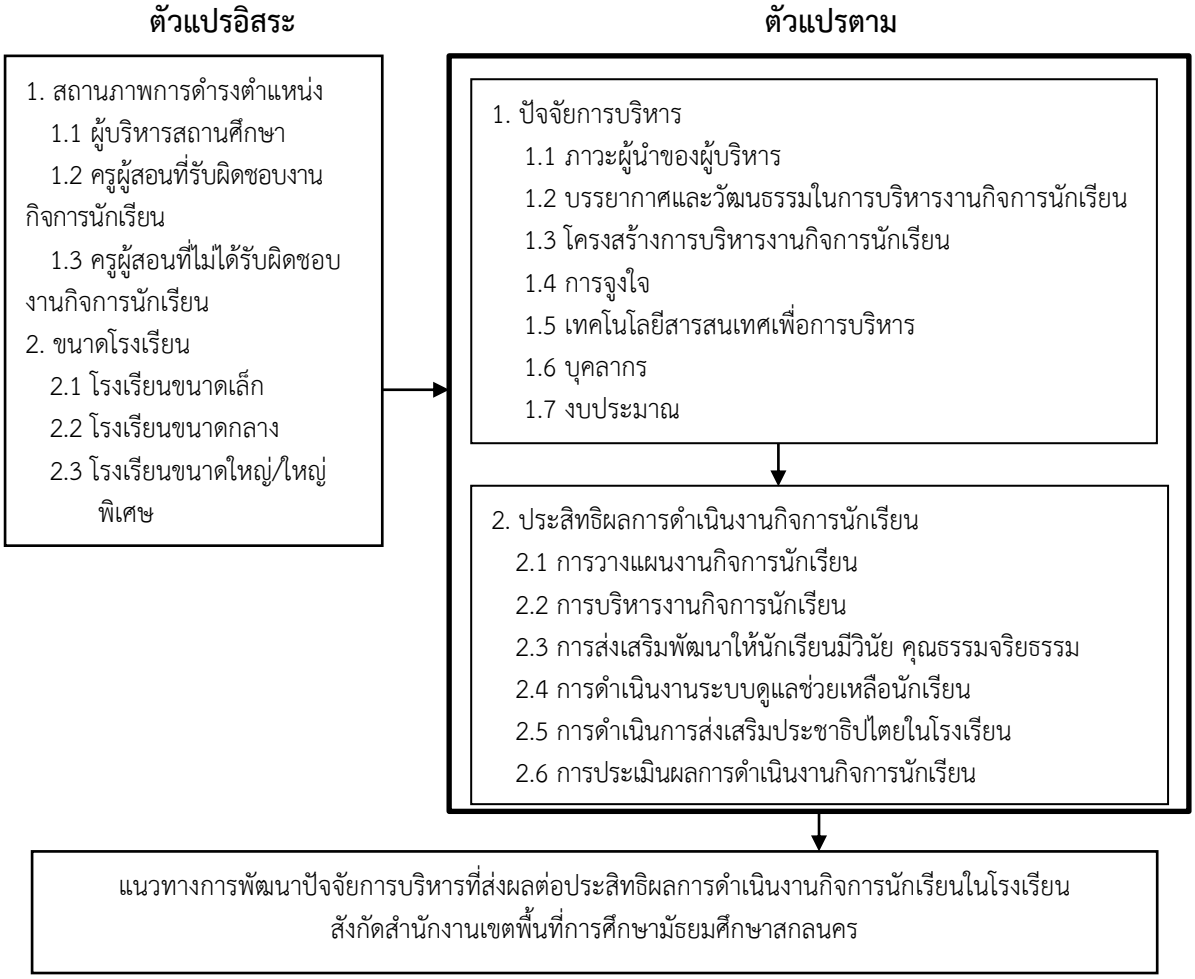
3.6 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน

3.7 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน 7 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) บรรยากาศและวัฒนธรรมในการบริหารงานกิจการนักเรียน 3) โครงสร้างการบริหารงานกิจการนักเรียน 4) การจูงใจ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 6) บุคลากร และ 7) งบประมาณ ซึ่งได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของ ทรงพล ศรีนวล (2558); นิพนธ์ กินาวงศ์ (2559); บุญส่ง เจริญศรี (2559); บัญชา ศิริเรืองชัย (2559); ราตรี สอนดี (2559); สุพรรณณิการ์ บุญเกื้อ (2559); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559); สำรวม คงสืบชาติ (2559); นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธุ์ (2560); เมรินทกาล พัฒนทรัพย์ (2560); ประยงค์ ศรีโทมี (2561); ยุทธนา ช่อมะลิ (2563) และ Likert (1961) และประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน 6 ด้าน คือ 1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน 2) การบริหารงานกิจการนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม 4) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน 6) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ยึดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,310 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 131 คน ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน 283 คน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน 1,896 คน จาก 45 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 98 คน ครูผู้สอน

ที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำนวน 98 คน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำนวน 143 คน จาก 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยเลือกโรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

6.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพร้อมแบบสอบถาม จำนวน 339 ฉบับ ถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยนำส่งด้วยตนเอง จัดส่งทางไปรษณีย์ และส่งทางระบบออนไลน์ ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 339 ฉบับ

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

2) นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้มาตรวจสอบคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้วิธีของ Scheffe’ หรือ LSD เป็นรายคู่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

7. ผลการวิจัย

7.1 ปัจจัยการบริหารในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

7.2 ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

7.3 ปัจจัยการบริหารในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

7.4 ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.5 ปัจจัยการบริหารในโรงเรียน และประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.6 ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X_7) ด้านโครงสร้างการบริหารงานกิจการนักเรียน (X_3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) และด้านบุคลากร (X_6) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้ร้อยละ 63.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±0.34826

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.892 + 0.292\ X_7 + 0.194\ X_3 + 0.153\ X_1 + 0.154\ X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.330\ Z_7 + 0.230\ Z_3 + 0.176\ Z_1 + 0.170\ Z_6$$

7.7 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยผู้บริหารควรมีคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล ด้านโครงสร้างการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยกำหนดขอบข่ายโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน วางงานให้เหมาะสมกับคน ด้านบุคลากร โดยจัดบุคลากรให้เพียงพอต่อภาระงานและเหมาะสมกับงาน ด้านงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสม สนับสนุนสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารจึงต้องส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาปัจจัยการบริหารด้านต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยงค์ ศรีโทมี (2561, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

8.2 ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีการดำเนินงานกิจการนักเรียนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นปัจจุบัน มีการวางแผนและการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นีรนุช ชัยบิน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

8.3 ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า

8.3.1 ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการจูงใจ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านมากกว่าครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำขององค์กรที่จะต้องรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย กำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทราบถึงการปฏิบัติงานทุกงานในโรงเรียน รวมถึงงานกิจการนักเรียน ส่วนครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนก็จะปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารมากกว่าครูผู้สอน

8.3.2 ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนและครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทุกโรงเรียน ต่างมุ่งพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดจึงมีการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาปัจจัยการบริหารในด้านต่าง ๆ ตามบริบทของแต่ละโรงเรียน มีการจัดโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน มีบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ มีการจูงใจ โน้มน้าวใจบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีอยู่ในโรงเรียนทำการพัฒนาตนเองเต็มความรู้ ความสามารถและความสนใจ จัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม จัดหาทรัพยากร สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ตนดูแลให้ดำเนินการได้เต็มประสิทธิภาพ ในการพิจารณาหาผลการวิจัยที่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของผู้วิจัย พบว่า มีผลการวิจัยในโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของผู้วิจัย คือ ผลการวิจัยของ นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

8.4 ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนและครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า

8.4.1 ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนและครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน และด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านมากกว่าครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการดูแล กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบถึงประสิทธิผลของการดำเนินงานต่าง ๆ รวมถึงงานกิจการนักเรียน ส่วนครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนจะรับทราบถึงประสิทธิผลของ

การดำเนินงานกิจการนักเรียนในส่วนที่เป็นเชิงประจักษ์เท่านั้น จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นีรนุช ชัยบิน (2561, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ประสิทธิผลการส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

8.4.2 ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน และด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน และด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรจำนวนน้อย ทำให้มีภาระงานมากเกินไป ทำให้การปฏิบัติงานนั้นหนักและเหนื่อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทัชชกร งามเลิศ, พระมหาสุพจน์ สุเมโธ และพระครูพิจิตรศุภการ (2563, หน้า 277-293) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

8.5 ปัจจัยการบริหารในโรงเรียน และประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .788 ส่วนปัจจัยการบริหารในโรงเรียนทั้ง 7 ด้าน และประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 7 ด้าน มีส่วนสำคัญในการดำเนินงานกิจการนักเรียนให้เกิดประสิทธิผลตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานกิจการนักเรียน และตามเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุพงศ์ จูงใจ และวัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง (2563, หน้า 327–339) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานกิจการนักเรียน ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านปัจจัยการบริหารสถานศึกษา และด้านปัจจัยแนวทางการปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

8.6 ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้ มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X_7) ด้านโครงสร้างการบริหารงานกิจการนักเรียน (X_3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) และด้านบุคลากร (X_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 63.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±0.34826 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งบประมาณเป็นส่วนสำคัญที่ใช้ในการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียน เพราะการดำเนินงานทุกอย่างต้องอาศัยงบประมาณ ในการดำเนินงานกิจการนักเรียนจำเป็นต้องมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานกิจการนักเรียนที่มีการกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา กำหนดบทบาทหน้าที่ กำหนดตัวบุคคลตามความเหมาะสมของงาน กระจายอำนาจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลได้นั้นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดี ประกอบด้วย มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง จิตใจมั่นคง หนักแน่น มีความอดทน อดกลั้น และมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม และบุคลากรก็เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นีรนุช ชัยบิน (2561, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 3 ปัจจัยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านภาวะผู้นำโดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 60.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ±0.28463

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครที่รับผิดชอบ และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครต้องหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารในโรงเรียนให้อยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครที่รับผิดชอบ และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครต้องหาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านให้อยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากผลการวิจัย ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้ มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านโครงสร้างการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยการบริหารในโรงเรียนด้านดังกล่าว โดยสนับสนุน ส่งเสริมปัจจัยทางการบริหารด้านดังกล่าว เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการนำปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มาพัฒนาเป็นรูปแบบการดำเนินงานกิจการนักเรียนให้มีประสิทธิภาพโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อให้การดำเนินงานกิจการนักเรียนเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

10. เอกสารอ้างอิง

ทัชชกร งามเลิศ, พระมหาสุพจน์ สุเมโธ และพระครูพิจิตรศุภการ. (2563). ประสิทธิผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(2), 277–293.

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์. (2560). *ปัจจัยทางการบริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นีรนุช ชัยบิน. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประยงค์ ศรีโทมี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2562). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562).* ม.ป.ท.

อนุพงศ์ จูงใจ และวัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง. (2563). ปัจจัยสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 7(10), 327–339.

Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGregor-Hill.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

Transformational Leadership of School Administrators and Learning Organizations of the Secondary Educational Service Area Office 4

สุเชษฐ์ ชูคง[1]
ช่อเพชร เบ้าเงิน[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ดำเนินการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 346 คน เทียบด้วยตารางของ เครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.57) และรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ = 4.22, S.D = 0.57) รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.63) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.63)

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.54) และรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสามารถของบุคคล ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.56) และการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.61) การใช้วิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ รูปแบบทางความคิดในการสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.60)

[1]160/179 หมู่ที่ 5 ตำบลลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (R = 0.822)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this research were to 1) study transformational leadership of school administrators, 2) study learning organizations of secondary teachers at educational service area office 4 and 3) study the correlation of transformational leadership of school administrators and organizations of secondary educational service area office 4. The quantitative research was applied to study by for analyzing data with sample group of 346 secondary teachers at the secondary educational service area office 4 in 2563 academic year. The sample group was drawn from Krejcie and Morgan's table and proportionate stratified random sampling. The questionnaire was done with the tryout of reliability at 0.81. The statistic using in this research for analysis the data were mean, standard deviation and Pearson's correlation analysis.

The research finding:

1. Transformational leadership of school administrators of the whole was high ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.57) and of each part was high too as intellectual stimulation ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.57) was the highest, idealized influence ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.63) was the second, creative inspiration ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.62) and the lowest was individualized consideration ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.63) respectively.

2. Learning organizations of secondary educational of the whole was high ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.54) and of each part was high too with competence of person ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.56) and Co-operational team learning ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.58) was the highest, the second one was system concept thinking ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.61), shared vision performance ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.59) and the lowest was creative thinking ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.60) respectively.

3. The correlation of transformational leadership of school administrators and organization of secondary educational service area office 4 by teachers' opinions were high positive correlated of the whole of statistical significance at .01 (R = 0.822).

Keywords: Transformational leadership, School administrators, Learning organizations

1. บทนำ

จากสังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคศตวรรษที่ 21 ยุคสารสนเทศ (Information age) มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ทุกองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคมและระดับบุคคล โลกในยุคศตวรรษที่ 21 ก่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ที่ต้องการคนทำงานที่มีความรู้มีทักษะการคิดการแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน การใช้ชีวิตและทักษะการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างมีความสุขตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป (การจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยโดยเวทีเศรษฐกิจโลก พ.ศ. 2558-2559 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) จากการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้ที่จะรับมือกับสิ่งที่ไม่คาดคิด จากที่เคยใช้ความจำและข้อเท็จจริงในการทำงานมาเป็นการคิดเชิงสร้างสรรค์และตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (กานต์สุดา มาฆะศิรานนท์, 2557, หน้า 43) บุคคลสำคัญที่จะต้องดำเนินชีวิตไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงนี้คือเยาวชนที่จะต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตควบคู่กับนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 1) การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยดังกล่าว ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ รวมทั้งการจัดการศึกษาที่รัฐบาลไทยพยายามปฏิรูปการศึกษามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 แต่การศึกษาของไทยยังประสบปัญหาหลัก คือ 1) ด้านการจัดการที่ไม่ทั่วถึงของเด็กในวัยเรียนจนถึงการศึกษาบังคับ (ม. 3) และปัญหาการเรียนไม่จบในระดับการศึกษาภาคบังคับ เด็กวัยเรียนควรได้เรียนระดับมัธยมปลายทั้งสายสามัญและอาชีวศึกษา แต่ไม่ได้เรียนต่อสาเหตุมาจากสภาพเศรษฐกิจ ไม่ชอบการเรียนในหลักสูตรที่กำหนด และปัญหาด้านต่าง ๆ 2) ด้านคุณภาพการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน สถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานยังมีปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษาที่แตกต่างกันสูงมากระหว่างโรงเรียนมีชื่อเสียงในเมืองราว 400 แห่ง และโรงเรียนทั่วไปอีก 3 หมื่นกว่าแห่ง คนมีรายได้สูงได้เรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพสูงหรือโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูง คนที่มีรายได้ต่ำได้รับการศึกษาในโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำ และประสบปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่ำจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 6 จากการทดสอบระดับชาติ ONET ในช่วง 6-7 ปีที่ผ่านมานักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยทั้งประเทศอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ 3) ด้านระบบบริหารการจัดการศึกษา การบริหารราชการแบบรวมศูนย์อยู่ที่ส่วนกลางยังมีวิธีการทำงานตามข้อบังคับ คำสั่ง ระเบียบ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นงานเชิงปริมาณและการทำงานที่ยึดแนวปฏิบัติตามขั้นตอนที่ซับซ้อน ไม่ได้นำไปสู่การบริหารที่ดีเพื่อเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน ขาดระบบตรวจสอบดูแลความรับผิดชอบ (Accountability) อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านผู้บริหารและครูมีการเปลี่ยนแปลงเฉพาะรูปแบบการบริหาร แต่บุคคลากรยังคงทำงานแบบเดิม จำเป็นต้องมีการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงพัฒนาผู้บริหารและครูให้เป็นมืออาชีพในการจัดกระบวนการบริหารและการเรียนการสอนในแนวใหม่ ต้องพัฒนาหลักสูตรและวิธีการบริหารจัดการที่ดี (วิทยากร เชียงกูล, 2562, ออนไลน์)

จากรายงานผลการดำเนินงานการบริหารจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ให้ข้อเสนอแนะการจัดการศึกษาว่า ควรให้ความสำคัญกับงานด้านการพัฒนาองค์กรให้มากขึ้น เสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้นำทางด้านวิชาการและผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ทำให้เด็กเกิดความสนใจในการเรียนรู้และทันต่อยุคสมัย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4, 2561, หน้า 116-117) จากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาของประเทศไทยและแนวทางข้อเสนอแนะการแก้ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่ปรากฏ เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารในการแก้ปัญหาที่จะนำพาองค์กรของตนเข้าสู่ภาวะเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้พร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรมีลักษณะการเป็นองค์กรแบบใหม่ที่มีความคุ้มค่า คุ้มทุน มีบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ เพราะปัจจัยที่สำคัญผู้บริหารจะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ คือ ภาวะผู้นำ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 35) เนื่องจากภาวะผู้นำมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้นำจะต้องจัดการภายในองค์กรเพื่ออำนวยการให้ทรัพยากรที่เป็นตัวบุคคลและวัตถุประสานเข้าด้วยกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Leithwood, K. & Jantzi, 1996, pp. 512-534) ผู้บริหารทำให้คนยิ่งรู้ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป องค์กรจะเติบโตและพัฒนาต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงออก มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีแรงบันดาลใจที่จะส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์องค์ความรู้ ทักษะและนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่องจนทำให้องค์กรนั้น ๆ กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ, 2545, หน้า 44) มีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้สมาชิกขององค์กรได้มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถของบุคคล 2) รูปแบบทางความคิดสร้างสรรค์ 3) การใช้วิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Senge, P. M., p. 1990)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นทั้งในด้านความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นักการศึกษาและนักวิจัยได้ทำการศึกษาและให้แนวคิด ประกอบกับสภาพปัญหาการศึกษาไทยที่ได้ศึกษา และข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยสังเคราะห์ทฤษฎี แนวคิด องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักการศึกษาและผู้มีผลงานการวิจัย จำนวน 10 คน ผลปรากฏว่าด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบที่นักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวถึงในลักษณะเดียวกันมี 4 ด้าน คือ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และผู้วิจัยได้สังเคราะห์ทฤษฎี แนวคิด องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักการศึกษาและผู้มีผลงานวิจัยจำนวน 10 คน ผลปรากฏว่าด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่นักการศึกษาและผู้มีผลงานวิจัยกล่าวถึงในลักษณะเดียวกันมี 5 ด้าน ที่สอดคล้องกับทฤษฎีของเซงเก้ (Senge, P. M., 1990) ได้แก่ 1) ความสามารถของบุคคล

2) รูปแบบทางความคิดในการสร้างสรรค์ 3) การใช้วิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน และ 5) การคิดอย่างเป็นเป็นระบบ และได้ศึกษาความสัมพันธ์กันของทั้งสองด้านว่ามีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในลักษณะใด โดยใช้ชื่อการวิจัยว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4” เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาตามข้อเสนอแนะการพัฒนาผู้เรียนและองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

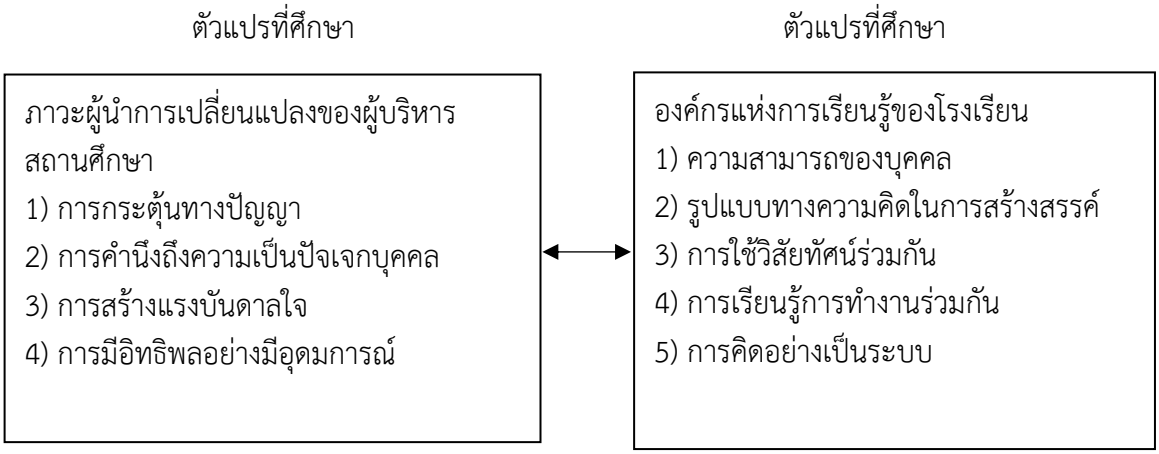
2.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาระดับความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ที่ได้จากการสังเคราะห์จากทฤษฎี แนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักการศึกษาและผู้มีผลงานการวิจัย จำนวน 10 คน คือ Bass, Bass & Avollo (1994); Kouzes and Posner (1995); Leithwood & Jantzi (1996); Micheal Fullan (2006); ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2546); ธีระ รุญเจริญ (2547); สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548); ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549) และชีวิน อ่อนละออ (2553) ผลการสังเคราะห์มี 4 ด้าน คือ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้ทำการสังเคราะห์จากนักการศึกษาและผู้วิจัย จำนวน 10 คน คือ Halia Silins et al. (1989); Senge, P. M. (1990); Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994); Morgan, Gareth (1997); Phillips (2003); ธงชัย สมบูรณ์ (2549); วิจารณ์ พานิช (2549); เกรียงไกร ยศพันธุ์ไทย (2552); กมลรัตน์ วัชรินทร์ (2552) และทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2552) ซึ่งสอดคล้องตามทฤษี Senge, P. M. (1990) มี 5 ด้าน คือ 1) ความสามารถของบุคคล 2) รูปแบบทางความคิดในการสร้างสรรค์ 3) การใช้วิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ และศึกษาความสัมพันธ์กันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกตัวอย่าง

ประชากร จำนวน 3,470 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 346 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน คือ แบ่งโรงเรียนเป็น 4 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ และสุ่มอย่างง่ายเพื่อเลือกโรงเรียน แล้วสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มครูในโรงเรียนที่เลือกตามสัดส่วนของประชากร

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์

2) กำหนดกลุ่มประชากรที่ทำการวิจัย

3) สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม

4) นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ขอเสนอแนะ

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence)

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน และค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronbach's reliability coefficient alpha)

7) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงสมบูรณ์แล้วเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

8) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองและทางไปรษณีย์

9) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative study) โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 346 ชุด มีการทดสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC ของข้อคำถามทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกข้อ และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือมีความเชื่อมั่นรวมทุกข้อเท่ากับ 0.81

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ไปยังผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนในโรงเรียนทำแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 346 คน

2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกที่โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างภายใน 2 สัปดาห์

3) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 ฉบับ ครบตามจำนวน คิดเป็นร้อยละ 100 จึงทำการวิเคราะห์

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2) วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์กันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยกำหนดค่าระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80-0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60-0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40-0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20-0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01-0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation: S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

6. ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	($\overline{X}$)	S.D.	ระดับความเห็น
การกระตุ้นทางปัญญา	4.22	0.57	มาก
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.16	0.63	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.19	0.62	มาก
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.21	0.63	มาก
รวม	4.20	0.57	มาก

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.57) 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.63) 3) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.62) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 2 ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	($\overline{X}$)	S.D.	ระดับความเห็น
ความสามารถของบุคคล	4.29	0.56	มาก
รูปแบบทางความคิดในการสร้างสรรค์	4.24	0.60	มาก
การใช้วิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.26	0.59	มาก
การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน	4.29	0.58	มาก
การคิดอย่างเป็นระบบ	4.27	0.61	มาก
รวม	4.27	0.54	มาก

ผลการศึกษาพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความสามารถของบุคคล ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.56) และ 2) การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.58) 3) การคิดอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.61) 4) การใช้วิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.59) และ 5) รูปแบบทางความคิดในการสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามะยมศึกษา เขต 4

ตาราง 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน					รวม
	ความสามารถของบุคคล	รูปแบบทางความคิดในการสร้างสรรค์	การใช้วิสัยทัศน์ร่วมกัน	การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน	การคิดอย่างเป็นระบบ	
การกระตุ้นทางปัญญา	0.665**	0.690**	0.700**	0.657**	0.694**	0.743**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.659**	0.720**	0.703**	0.648**	0.657**	0.739**
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.712**	0.719**	0.745**	0.699**	0.705**	0.781**
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.713**	0.752**	0.744**	0.719**	0.702**	0.792**
รวม	0.740**	0.776**	0.778**	0.733**	0.741**	0.822**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (R = 0.822) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนด้านรูปแบบทางความคิดในการสร้างสรรค์ มีค่าสัมพันธ์มากที่สุด (r = .752) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนด้านการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกัน (r = 0.745) และค่าสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนด้านการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน (r = 0.648)

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การพัฒนานักเรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิประภา องอาจ (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ เดชสะท้าน (2557) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

7.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความสามารถของบุคคล และ 2) การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) การใช้วิสัยทัศน์ร่วมกัน และรูปแบบทางความคิดในการสร้างสรรค์ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีส่วนในการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทญา อร่ามรัตน์ (2562) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยงานวิจัยของ กฤติยา จันทรเสนา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (R = 0.822) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นผู้มีคุณสมบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีและมีองค์กรคือสถานศึกษาที่ดี กล่าวคือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในด้านการกระตุ้นทางปัญญาทำให้ครูผู้สอนเกิดการเปลี่ยนแปลง รู้ถึงแนวทางใหม่ ๆ ที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูผู้สอน มีคุณธรรมจริยธรรมสูง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ได้รับการยอมจากผู้ร่วมงาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูผู้สอน สามารถโน้มน้าวให้ครูทำงานร่วมกันให้บรรลุวิสัยทัศน์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ครูผู้สอนอย่างดี วิเคราะห์ความแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้คำแนะนำที่ดี ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกมีคุณค่าและแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีคุณภาพในด้านความสามารถของบุคคล คือ ครูมีพฤติกรรมการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพของตนเอง มีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน ครูสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดีในโรงเรียน มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน ยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ครูผู้สอนมีการคิดอย่างมีแบบแผน มีการพัฒนาความคิดอย่างต่อเนื่องทันต่อเหตุการณ์และสามารถเชื่อมโยงด้วยหลักการของเหตุและผล ด้านการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันของครูผู้สอนที่มีมุมมองต่อภาพรวมและอนาคตของสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษานำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ และด้านรูปแบบทางความคิดในการสร้างสรรค์ ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีแบบแผนดำเนินงาน มีกรอบแนวคิดที่ดีในการทำงาน มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ บาลลา (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้อยตามกัน

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

8.1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาจากรายด้านพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่มีคะแนนลำดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเอาใจใส่รายละเอียดครูผู้สอนให้มากขึ้นทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัว มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูผู้สอน สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ดีในการทำงานด้วยกิจกรรมที่สร้างสรรค์ต่าง ๆ วิเคราะห์ความแตกต่างของบุคคล มอบหมายงานที่เหมาะสมต่อความรู้ความสามารถและสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามหลักการบริหารงาน

8.2 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ในด้านรูปแบบทางความคิดในการสร้างสรรค์มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่มีคะแนนลำดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารควรจัดกิจกรรมการอบรมสัมมนาพัฒนากระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมครูให้มีส่วนร่วมในการสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษาและการแก้ปัญหาร่วมกับผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลมีการพัฒนาด้านความคิดที่ดีไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

กมลรัตน์ วัชรินทร์. (2552). *องค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

กานต์สุดา มาฆะศิรานนท์. (2557). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

กฤติยา จันทรเสนา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม:มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เกรียงไกร ยศพันธุ์ไทย. (2552). *อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงาน ในองค์การและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชีวิน อ่อนละออ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2546). *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2552). *ความหมายของข้อมูลสารสนเทศ และความรู้ในองค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: รัตนไตร.

ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). *รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

นารินทร์ เดชสะท้าน. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.

วิจารณ์ พานิช. (2549). *การจัดการความรู้ ฉบับปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: ทดาตาพับลิเคชัน.

วิทยากร เชียงกูล. (2562). *ปัญหาหลักของการศึกษาไทย.* เข้าถึงได้จาก https://www.bangkokbiznews/com/blog/detail/647483 2 กันยายน 2564.

วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ. (2545). *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์.* กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

ศศิประภา องอาจ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ศักดิ์ไทย สุกิจบวร. (2549). *การแสวงหาและแนวทางกาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สมเกียรติ บาลลา. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.* เชียงราย: มหาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุทญา อร่ามรัตน์. (2562). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (2561). *รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561.* เข้าถึงได้จาก https://ssps4.go.th/main/index.php 2 กันยายน 2564.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *การจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยโดยเวทีเศรษฐกิจโลก พ.ศ. 2558-2559.* เข้าถึงได้จาก http://www.onec.go.th/th.php/book/BookView/1479 2 กันยายน 2564.

Bass, B.M., & B.J. Avolio. (1994). *Transformational Leadership Development.* Pola Alto, California: Consulting Psychologists Press.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). *The Leadership Challenge* (2nd ed.). San Francisco: Jossey Bass.

Krejcie, R. V, and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608–610.

Leithwood, K. & Jantzi, D. (1996). *Toward an explanation of variation in teacher's perceptions of transformational school leadership.* Educational Administration.

Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York.

Michael Fullan. (2006). *Turnaround leadership "The Jossey-Bass education series".* Jossey-bass: University of Michigan.

Morgan, Gareth. (1997). *Images of Organization* (2nd ed.). California: Sage.

7Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline Field Book: Strategies and Tools for Buildinga Learning Organization Doubleday School. *Journal of Educational Administration*, 2(38), 112-129.

การนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

The Goal of National Education Policy into Implementation Under the Saraburi Province Local Government Organization

สุฑามาศ สุมาลย์[1]
เสริมทรัพย์ วรปัญญา[2]
สรรชัย ชูชีพ[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับของการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 227 คน โดยการวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.951 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) การนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณภาพทางการศึกษา ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพกับความเท่าเทียมทางการศึกษาซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน การตอบโจทย์บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง และลำดับสุดท้าย คือ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา 2) การนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป้าหมายการจัดการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ

[1]นักศึกษาปริญญา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
[2]อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
[3]อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Abstract

This research is aimed to : 1) study the the goal of national education policy into implementation under the saraburi province local government organization; and 2) compare the goal of national education policy into implementation under the saraburi province local government organization classified by academic standing and experience. Drawn by stratified random sampling, the sample group includes 227 administrators and teachers under Saraburi Local Government Organization during the academic year of 2020. The research tool was a questionnaire with a reliability level of 0.951 The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA. The finding indicated that: 1) the goal of national education policy into implementation under the saraburi province local government organization in overall and every aspect were rated at a high level ranking from: Quality Efficiency/Equity Relevancy and Access. The comparisons of the goal of national education policy into implementation under the saraburi province local government organization classified by academic standing and experience. In overall and in every aspect, every aspect is no different.

Keywords: Policy Implementation, Local government organization, Educational management goals, National Education Plan

1. บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีต และยิ่งมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากจะมีบทบาทในการจัดการศึกษา ยังมีบทบาทในการมีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของรัฐในด้านต่าง ๆ อีกด้วย เช่น ด้านของงบประมาณและทรัพย์สิน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาต่าง ๆ ด้านวิชาการ เช่น ในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน การระดมผู้รู้ในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีส่วนร่วมเป็นกรรมการสถานศึกษา กรรมการเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการที่ปรึกษาหรือกรรมการอื่น ๆ อีกด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนไม่น้อยที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับวิถีชีวิตของชุมชนท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ คือ เป็นที่ทำให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และเห็นความสำคัญของการศึกษา มีการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง และมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางการศึกษาที่มีคุณภาพและเพียงพอ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องมีแนวทางการปฏิบัติที่ต้องชัดเจนและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้มีการวางเป้าหมายของการจัดการศึกษาไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (access) 2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (equity) 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (quality) 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (efficiency) 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (relevancy) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 80-82)

แต่อย่างไรก็ตามก็ยังพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกจำนวนหนึ่งยังพบปัญหาในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาของตนเอง เช่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอขาดการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการศึกษา และยังขาดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ เป็นต้น และประเด็นปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาซึ่งมีผลต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งเลี่ยงไม่ได้ที่ท้องถิ่นต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่จัดการศึกษาตามกฎหมายจัดตั้ง (สมาคมพนักงานเทศบาลแห่งประเทศไทย, 2560) และจากการรายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ยังขาดนโยบายและแผนการพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและมักขาดความต่อเนื่องรวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การดำเนินการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 นั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาการนำนโยบายสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายการจัดการศึกษาของชาติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูว่าดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นมากน้อยเพียงใด เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ

สำหรับจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับของการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ความหมายของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

วรเดช จันทรศร (2551, หน้า 18) ให้คำอธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่าองค์กรที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่ไหน เพียงใด กล่าวคือในส่วนนี้จะเป็นเรื่องที่นักวิเคราะห์นโยบายสาธารณะมุ่งให้ความสนใจไปที่ปัญหาหรือสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายแผนงานและโครงการให้ลึกซึ้งและถ่องแท้ยิ่งขึ้น

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2550, หน้า 90) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนหนึ่งในขั้นตอนนโยบายทั้งหมด โดยเป็นขั้นตอนที่สืบเนื่องมาจากการกำหนดนโยบาย โดยมีประเด็นที่สำคัญอย่างน้อยสองประเด็น ประเด็นแรก คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการ นั่นคือมีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง และประเด็นที่สอง คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย

กล้า ทองขาว (2551, หน้า 173) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเมื่อพิจารณาความหมายว่าเป็นกิจกรรมหรือมองทางด้านการปฏิบัติจะ หมายถึง กระบวนการจัดการและการประสานกิจกรรม เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้บรรลุความสำเร็จตรงตามเจตจำนงของนโยบาย โดยกลุ่มบุคคลหรือองค์กรภาครัฐหรือเอกชน ส่วนการให้ความหมายในเชิงศาสตร์ภายใต้กรอบการวิเคราะห์นโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ ปรากฏการณ์เป็นจริงที่เกิดขึ้นในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อเป็นบทเรียนและพัฒนาแนวทางสร้างกลยุทธ์เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและความสามารถขององค์กร และกลุ่มบุคคลที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ให้สามารถจัดการและประสานกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย รวมทั้งสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลสำเร็จของนโยบาย

ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (วรเดช จันทรศร, 2551, หน้า 21-28) ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติถือเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการนโยบาย ซึ่งได้ทำการศึกษาขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และแบ่งการพิจารณาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค (macro) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

1.1 ขั้นตอนการแปลงนโยบาย แบ่งออกเป็นแนวทางปฏิบัติหรือออกมาในรูปของแผนงานหรือโครงการแล้วแต่กรณี โดยผู้มีหน้าที่ในการแปลงนโยบายจะต้องศึกษาวัตถุประสงค์ของนโยบายให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะขึ้นอยู่กับความชัดเจนของนโยบาย ความสอดคล้องกันในเป้าหมายของนโยบาย ระดับความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบายและการให้ความร่วมมือของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ความจริงใจในการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ

1.2 ขั้นตอนการยอมรับ (adopt) ในการทำให้หน่วยงานในระดับภูมิภาคหรือท้องถิ่นยอมรับแนวทาง แผนงาน โครงการ หรือผลของการแปลงนโยบายนั้นไปปฏิบัติต่อไปซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง อาทิ ลักษณะของหน่วยงานในท้องถิ่นนั้นสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองตลอดจนความขัดแย้งและประโยชน์ที่รัฐบาลจัดสรรให้หน่วยงานในท้องถิ่นซึ่งถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่สร้างความเต็มใจหรือไม่เต็มใจในการยอมรับนโยบายไปปฏิบัติ

2. ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค (micro) แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

2.1 ขั้นการระดมพลัง (mobilization) เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานท้องถิ่น จะต้องดำเนินการในสองกิจกรรม คือ การพิจารณารับนโยบายและการแสวงหาความสนับสนุนใน นโยบายจากท้องถิ่น ในการพิจารณารับนโยบายไปปฏิบัตินั้นหน่วยงานท้องถิ่นจะดูถึงความเหมาะสม ความสำคัญเร่งด่วน สอดคล้องกับเปูาหมายและสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้เพียงใด ก็จะตัดสินใจยอมรับนโยบายไปปฏิบัติซึ่งจะนำไปสู่การแสวงหาความสนับสนุนจากสมาชิกในท้องถิ่นต่อไป

2.2 ขั้นการปฏิบัติ (deliverer Implementation) ขั้นตอนนี้ครอบคลุมถึงกระบวนการในการปรับเปลี่ยนนโยบายหรือโครงการที่ได้มีการยอมรับแล้วออกมาในรูปของการปฏิบัติจริงซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติโดยตรง ผู้ปฏิบัติอาจทำการตัดสินใจหรือกำหนดแนวทางการปฏิบัติว่ามีความเหมาะสม พฤติกรรมดังกล่าวขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติแต่ละบุคคลจึงไม่มีทางที่จะทำให้เป็นแบบฉบับเดียวกันได้ โดยเฉพาะนโยบายด้านการบริการสังคมซึ่งผู้ปฏิบัติจะต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการโดยตรง การสร้างความสำเร็จของการปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริงจึงขึ้นอยู่กับการแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการหรือสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ในแต่ละช่วงเวลา

2.3 ขั้นการสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือความต่อเนื่อง (institutionalization or continuation) ครอบคลุมถึงการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้นโยบายนั้นถูกปรับเปลี่ยนและได้รับการยอมรับเข้าเป็นหน้าที่ประจำวันของผู้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารระดับท้องถิ่นจะต้องเป็นผู้ชักจูงให้ผู้ปฏิบัติเห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และจะต้องหาทางแปลงนโยบายนั้นให้เป็นภารกิจหลักประจำวันของผู้ปฏิบัติโดยตลอด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความผูกพันและยอมรับต่อโครงการหรือแผนงาน มีการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเต็มใจเสมือนเป็นภารกิจประจำวันของตนเอง อันจะส่งผลให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติตลอดไป

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579

เป้าหมายการจัดการศึกษาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา (access) หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง ประชากรทุกคนมีโอกาสได้รับบริการทางการศึกษาตั้งแต่ปฐมวัยถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่ตอบสนองความต้องการของตลาดงาน และสามารถขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อยกระดับคุณวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น

2. ความเท่าเทียมทางการศึกษา (equity) หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้บริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้รับโดยผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งกลุ่มปกติ ผู้มีความสามารถพิเศษ ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ได้รับการศึกษาเต็มตามศักยภาพ

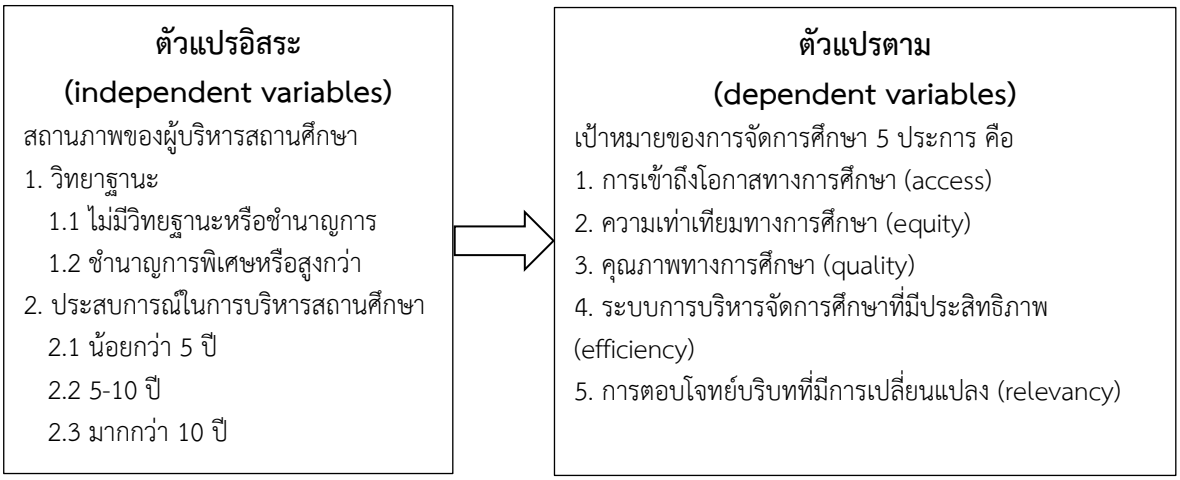
3. คุณภาพทางการศึกษา (quality) หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้มีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถและเต็มตามศักยภาพ โดยทำให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

4. ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้มีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มีการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย จัดให้มีระบบการจัดสรรและใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่ก่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนให้บรรลุศักยภาพและขีดความสามารถของตน

5. การตอบโจทย์บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง (relevancy) หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้มีระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการทำงานของกำลังคนในประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน สังคม และประเทศ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปีและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 โดยประกอบด้วย 5 ประการ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี รวม 30 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 39 คน ครู 482 คน รวมทั้งสิ้น 521 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 คำนวณหากลุ่มตัวอย่างได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คน โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ต่อไป

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบที (t-test) เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ประกอบไปด้วย 5 ประการ คือ 1) การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา (access) 2) ความเท่าเทียมทางการศึกษา (equity) 3) คุณภาพทางการศึกษา (quality) 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (efficiency) และ 5) การตอบโจทย์บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง (relevancy) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) โดยกำหนดความมากน้อยของระดับการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ซึ่งข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 และความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.951

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เมื่อรับแบบสอบถามกลับคืนแล้วทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ผล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ โดยการนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 3 การนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์สถิติทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยการทดสอบที (t-test) เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้หาขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

3) การหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient)

4) ร้อยละ (percentage)

5) ค่าเฉลี่ย (mean)

6) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

7) การทดสอบค่าที (t-test)

8) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (one–way ANOVA)

6. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 การนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรีมี 5 ด้าน ดังนี้ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา (access) ความเท่าเทียมทางการศึกษา (equity) คุณภาพทางการศึกษา (quality) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (efficiency) และการตอบโจทย์บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง (relevancy)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

เป้าหมายการจัดการศึกษาชาติ	ระดับการนำนโยบายไปปฏิบัติ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา	4.31	0.65	มาก
2. ความเท่าเทียมทางการศึกษา	4.40	0.62	มาก
3. คุณภาพทางการศึกษา	4.42	0.62	มาก
4. ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	4.40	0.63	มาก
5. การตอบโจทย์บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง	4.39	0.65	มาก
ภาพรวม	4.38	0.59	มาก

จากตาราง 1 ระดับการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) คุณภาพทางการศึกษา 2) ความเท่าเทียมทางการศึกษา กับระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) การตอบโจทย์บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา

6.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวแปรในสมมติฐานในการวิจัย จำแนกตามวิทยฐานะ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติ สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ

เป้าหมายการจัดการศึกษาชาติ	วิทยฐานะ				t	p
	ไม่มีวิทยฐานะหรือชำนาญการ		ชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา	4.33	0.61	4.29	0.68	0.46	0.646
2. ความเท่าเทียมทางการศึกษา	4.38	0.60	4.41	0.63	-0.39	0.700
3. คุณภาพทางการศึกษา	4.36	0.62	4.47	0.62	-1.36	0.174
4. ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	4.38	0.60	4.43	0.66	-0.61	0.545
5. การตอบโจทย์บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง	4.37	0.63	4.41	0.67	-0.41	0.684
ภาพรวม	4.36	0.56	4.40	0.61	-0.49	0.624

จากตาราง 2 การนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติ สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

เป้าหมายการจัดการศึกษาชาติ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	0.62	1.49	0.228
	ภายในกลุ่ม	92.90	224	0.42		
	รวม	94.14	226			
2. ความเท่าเทียมทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	0.52	0.593
	ภายในกลุ่ม	85.13	224	0.38		
	รวม	85.52	226			
3. คุณภาพทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.53	2	0.27	0.69	0.501
	ภายในกลุ่ม	86.00	224	0.38		
	รวม	86.54	226			
4. ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.67	2	0.34	0.85	0.430
	ภายในกลุ่ม	89.00	224	0.40		
	รวม	89.67	226			

ตาราง 3 (ต่อ)

เป้าหมายการจัดการศึกษาชาติ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
5. การตอบโจทย์บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.28	2	0.64	1.52	0.221
	ภายในกลุ่ม	94.45	224	0.42		
	รวม	95.73	226			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.71	2	0.36	1.02	0.361
	ภายในกลุ่ม	77.70	224	0.35		
	รวม	78.41	226			

จากตาราง 3 การนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

7. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อค้นพบที่นำมากำหนดเป็นประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

7.1 ผลการศึกษาการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการขับเคลื่อน และให้ความสำคัญกับนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติ เป็นผู้คอยประสานการดำเนินกิจการต่าง ๆ อีกทั้งยังมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูภายในโรงเรียนได้รู้จักและเข้าใจ และปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้เชื่อมโยงระหว่างต้นสังกัดกับสถานศึกษาในฐานะผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนนโยบายที่ได้กำหนดมาไว้แล้วตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้รับและผู้ที่ส่งต่อนโยบายกระจายสู่สถานศึกษาของตนเอง เพื่อดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และต้องอาศัยความร่วมมือกับหลายภาคส่วนทั้งชุมชน องค์การต่าง ๆ อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาโดยยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนา

ระหว่างชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 3-16) สอดคล้องกับ ไพศาล บรรจุสุวรรณ (2558, หน้า 291) กล่าวว่าปัจจัยด้านผู้บริหารและครูมีความสำคัญอย่างมากและถือเป็นเงื่อนไขสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการนำนโยบายหลักสูตรสู่การปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดสุราษฎร์ธานี และยังสอดคล้องกับ วชิระ พลพิทักษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 ในจังหวัดนครพนม ซึ่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม มีหน้าที่ปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาในระดับจังหวัด เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของจังหวัดนครพนม โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชน ทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ

7.2 ผลการเปรียบเทียบการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา พบว่า

7.2.1 การนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความพร้อมในการบริหารสถานศึกษา มีการกำหนดโครงสร้างการบริหาร เป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายนำมาใช้ในสถานศึกษาได้ดี คอยประสานการดำเนินกิจการต่าง ๆ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีภาวะผู้นำที่ดีสูง และช่วยกระตุ้นให้บุคลากรและสถานศึกษาเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 94–95) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ ได้วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพไว้ว่าผู้บริหารนำนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีการจัดทำแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในกิจกรรมการเรียนสอนได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารอย่างชัดเจนและสามารถทำงานมีแผนและเป็นระบบ และยังส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยสอดคล้องกับศักยภาพความสนใจของผู้เรียน

7.2.2 การนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัย และขัดแย้งกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2564, หน้า 302) ได้ทำการศึกษาปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

บริบท เป้าหมาย นโยบายและการปฏิบัติในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี บางประการไม่เหมือนกับของสำนักงานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จึงทำให้จุดมุ่งเน้นในการจัดการศึกษาต่างกัน และอีกทั้งในการสอบขึ้นสายบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเนื้อหาในการสอบแข่งขันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหาร นโยบายการดำเนินงาน ข้อกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาที่จะต้องรับผิดชอบเพื่อที่จะนำนโยบายมาส่งต่อไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจนตั้งแต่ต้น

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้กับกลุ่มประชากรสูงวัยได้เรียนรู้ ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของแผนการศึกษาแห่งชาติ

2. ด้านความเท่าเทียมทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้มีการจัดบริการทางการศึกษาให้แก่นักเรียนผู้ที่มีความบกพร่องด้านต่าง ๆ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการวินิจฉัยและการคัดกรองผู้ที่มีความบกพร่องด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะสามารถจัดบริการทางการศึกษาให้แก่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

3. ด้านคุณภาพทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เห็นประโยชน์ของการสร้างสรรค์ผลงานการวิจัยทางการศึกษา จัดอบรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการเกี่ยวกับทำวิจัยทางการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เป็นที่ปรึกษาในขณะครูทำวิจัย ช่วยหาแนวทางและแก้ไขปัญหา ตรวจสอบข้อบกพร่องทำให้การทำวิจัย เพื่อให้งานวิจัยที่ทำมีคุณภาพและสามารถเผยแพร่งานได้สมภาคภูมิ

4. ด้านระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจกับบริบท สภาพและสิ่งแวดล้อมของชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียงให้การสนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่นมีจัดการประชุมผู้ปกครองนักเรียนและศิษย์เก่าเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน วางแผนในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และมีการประชาสัมพันธ์ผลงานทุกด้านของสถานศึกษาต่อชุมชน

5. ด้านการตอบโจทย์บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ความรู้แก่ครูในโรงเรียนในเรื่องการจัดการศึกษาโดยบูรณาการองค์ความรู้ในรูปแบบสะเต็มศึกษา โดยให้มีการจัดอบรม ลงมือปฏิบัติทำกิจกรรมกลุ่มหรือรายบุคคล เพื่อให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาได้ ส่งผลให้นักเรียนเกิดความสามารถใน ด้านการคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดวิจารณญาณ มีทักษะสำคัญในการค้นคว้าหาความรู้ใช้ ความรู้เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและสร้างสรรค์ผลผลิตต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี เพื่อมุ่งเน้นในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาให้อยู่ในระดับมากที่สุดต่อไป

2. ผู้วิจัยควรศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้มีความเข้าใจถึงการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น รวมถึงอาจทำการศึกษารูปแบบการการนำนโยบายตามเป้าหมายการจัดการศึกษาชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551.* กรุงเทพฯ: เพลินสตูดิโอ.

กล้า ทองขาว. (2551). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผนหน่วยที่ 5 เรื่อง แนวคิดและหลักการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ไพศาล บรรจุสุวรรณ์. (2558). *การนำนโยบายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* วิทยานิพนธ์ ร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง. (2564). การศึกษาปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. *วารสารรัชต์ภาคย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี,* 2564(40), 292.

วชิระ พลพิทักษ์. (2563). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ในจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรเดช จันทรศร. (2551). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2550). *นโยบายสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

สมาคมพนักงานเทศบาลแห่งประเทศไทย. (2560). *การจัดการศึกษาท้องถิ่น ตอนที่ 7 คุณภาพการศึกษา.* เข้าถึงได้จาก https:/www.moe.go.th 25 ตุลาคม 2563.

สมบัติ ธำรงธัญวงค์. (2555). *นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ.* กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

สมภารธัชธรณ์ ศิโลศรีไช. (2552). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยชัยภูมิ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* เข้าถึงได้จาก http://bic.moe.go.th/images/stories/Porrorbor2542.pdf 1 มิถุนายน 2563.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

21st Century Leadership of School Administrators Affecting the Performance Motivation of Teachers in Schools Under Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 1

ละดา ดอนหงษา[1]
นิทรา ช่อสูงเนิน[2]
สาคร อาร้อน[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำนวน 336 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งตอนที่ 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .494-.855 และมีค่าความเชื่อมั่น .863 และตอนที่ 3 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .551-.862 และมีค่าความเชื่อมั่น .861 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ และด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ เขียนเป็นสมการณ์พยากรณ์ได้ดังนี้

สมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{y} = .352 + (.122)\,X_1 + (.101)\,X_2 + (.221)X_3 + (.095)X_4$$

สมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{z} = (.332)\,X_1 + (.316)\,X_2 + (.321)X_3 + (.315)X_4$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

[1,2]อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
[3]นักศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

Abstract

This research aims to 1) study the leadership of school administrators in the 21st century 2) study the performance motivations of teachers and educational personnel 3) study the relationship between leadership of school administrators in the 21st century and the performance motivation of teachers 4) Study the leadership of school administrators in the 21st century that affects teachers' performance motivation. The sample group consisted of 336 school administrators and teachers under Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1, the sample size was determined using Craigsy and Morgan tables. And Using stratified random sampling technique. The research tools were the estimation scale questionnaire. Part 2 has classification power is between .494-.855 and the confidence value is .863 and Part 3 has the classification power is between .551-.862 and the confidence value is .861. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. Finding the Pearson Correlation Coefficient and multiple regression analysis

The results showed that 1) the overall leadership of school administrators in the 21st century was at the highest level; 2) the teachers' performance motivation. 3) Leadership of school administrators in the 21st century and teacher performance motivation There was a statistically significant positive correlation at the .01 level, with a high level of correlation. 4) Leadership of school administrators in the 21st century affects teachers' performance motivation. It was statistically significant at the .01 level in 4aspects, namely educational vision. Leadership Empowerment Leadership competency and leadership behavior It can be written as a forecast equation as follows:

The forecast equation in raw score form is

$$\hat{y} = .352 + (.122)\,X_1 + (.101)\,X_2 + (.221)\,X_3 + (.095)\,X_4$$

The forecast equation in standard score form is

$$\hat{Z} = (.332)\,X_1 + (.316)\,X_2 + (.321)\,X_3 + (.315)X_4$$

Keywords: 21st Century Leadership of School Administrators, The Motivation and Performance of Teacher in School

1. บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเชื่อมข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคและทั่วโลกเข้าด้วยกัน ทั้งความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา (สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2560, หน้า 2843-2845) ระบบการศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมโลก จำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีการที่จะให้ความรู้แก่ผู้เรียนด้วยการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมมากกว่าความสำเร็จทางวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบาย คือ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 1-2) จะเห็นได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ในยุคนี้ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ความสามารถและทักษะจำเป็น (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 16-21) โดยเฉพาะทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำซึ่งครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวและเข้าใจบทบาทของตนที่เปลี่ยนแปลงไป

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะผู้บริหารในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องแสดงภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมทางวิชาการมีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพที่สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และสามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันไปสู่อนาคตได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to Know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้ (Learning to Do) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to Live Together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to Be) เป็นต้น ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวทางการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่นำไปสู่การสร้างคุณภาพทางการศึกษา (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 2) เพื่อให้แรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุวัตถุประสงค์ท่ามกลางความท้าทายนี้ ภาระงานของครู คือ จัดเตรียม วางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน จัดการชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดูแลและให้คำแนะนำนักเรียนในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ปรึกษาให้กับนักเรียน ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองของนักเรียนในชั้นเรียน รวมไปถึงปฏิบัติงานในโรงเรียนเพิ่มเติมหรืองานพิเศษที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ปัจจัยหลักคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ เนื่องจากครูเป็นผู้ปฏิบัติเป็นผู้สอนเป็นผู้ทำให้หลักสูตรมีประสิทธิผล เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูโดยตรง ถ้าครูผู้สอนมีแรงจูงใจที่ดีก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (เมตตา สอนเสนา, 2558, หน้า 115-123) บนเงื่อนไขแรงจูงใจทั้งภายนอกและภายใน ตามแนวคิดของ Herzberg Mausner & Snyderman (1959, pp. 113-119) ที่ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ เงื่อนไขหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ต้องประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เป็นส่วนราชการที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาภาคบังคับในเขตพื้นที่ 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู อำเภอศรีบุญเรืองและอำเภอโนนสัง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2564, หน้า 1-9) มีสถานศึกษา จำนวน 201 โรงเรียน นักเรียน จำนวน 2,472 คน และบุคลากร 2,472 คน ที่อยู่ในความรับผิดชอบ สภาพปัญหาของการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ยังประสบปัญหาหลายประการอย่าง ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนส่วนหนึ่งยังขาดประสิทธิภาพ สอนโดยไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ครูส่วนหนึ่งไม่นำกระบวนการและผลงานวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูและบุคลากรส่วนหนึ่งยังขาดความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยี (ICT) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน อาจจะมีผลมาจากครูผู้สอนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2564, หน้า 1-9) ทั้งนี้อาจจะมีผลมาจากผู้บริหาร ในฐานะบุคคลหลักในการขับเคลื่อนยังไม่สามารถเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำ ที่มุ่งนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จึงพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ในแผนปฏิบัติการงบประมาณปี คือ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินและการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน และส่งเสริมการจัดสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2564, หน้า 1-9) เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้างต้นที่เกิดในปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ผู้นำหรือผู้บริหารจึงแสดงความมีภาวะผู้นำดังกล่าวให้ยุทธศาสตร์ข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศึกษาระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังต่อไปนี้

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความหมายของภาวะผู้นำ ความสำคัญของภาวะผู้นำ หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

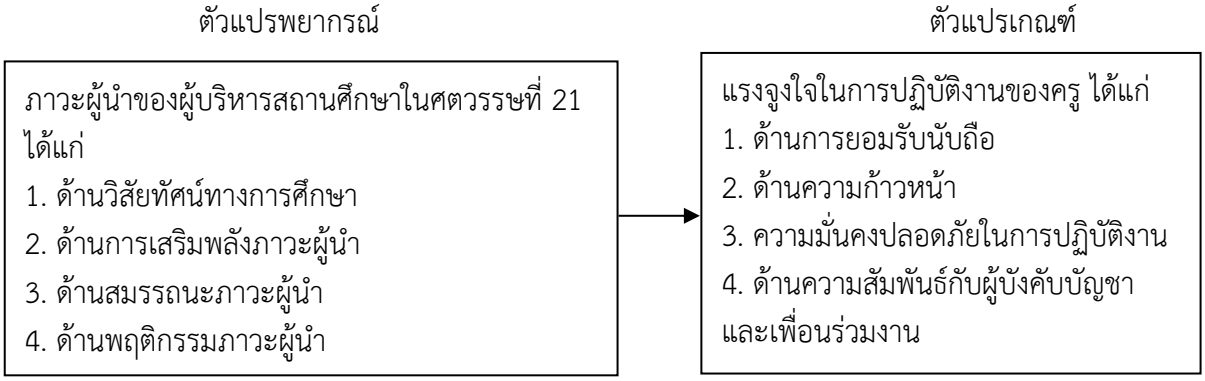
3.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ความหมายของแรงจูงใจความสำคัญของแรงจูงใจ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ องค์ประกอบแรงจูงใจของ Herzberg Mausner & Snyderman

3.3 บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยในประเทศ งานวิจัยต่างประเทศ

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 194 คน ครู จำนวน 2,477 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 รวมทั้งสิ้น 2,671 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2564, หน้า 2)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำนวน 336 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น จำแนกเป็นผู้บริหาร 25 คน และครู 311 คน

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีขอบเขตการวิจัยและศึกษาตามตัวแปรดังต่อไปนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษาด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ

5.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง อำเภอ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา 2) ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ 3) ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ 4) ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 55-57) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .494-.855 และมีค่าความเชื่อมั่น .863

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 2) ด้านความก้าวหน้า 3) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 55-57) เรียงตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .551-.862 และมีค่าความเชื่อมั่น .861

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

5.4.1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

5.4.2 ทำการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และขอความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนแจกแบบสอบถาม แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ชุด และครู จำนวน 311 ชุด

5.4.3 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้ว มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

5.5.1 นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลทั้งหมดแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ชุด และครู จำนวน 311 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยลงรหัสตามเกณฑ์แต่ละข้อ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง อำเภอ ใช้การวิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.5.3 การวิเคราะห์แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้กับกลุ่มตัวอย่าง ใช้การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแทนค่าน้ำหนักของคะแนนจากแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 55-57) ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเอาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 101) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้กับกลุ่มตัวอย่าง ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแทนค่าน้ำหนักของคะแนนจากแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 55-57) ดังนี้

5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

และเกณฑ์สำหรับวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเอาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 101) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product–Moment Correlation Coefficients) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549, หน้า 441-446) ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ > .70 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .30 ถึง .70 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ <.30 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในเชิงบวก หรือทิศทางเดียวกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น ลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในเชิงลบหรือทิศทางตรงข้าม

5.5.5 วิเคราะห์สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter)

5.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product–Moment Correlation Coefficients) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter)

6. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง อำเภอ ดังรายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 336)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	25	7.40
1.2 ครู	311	92.60
รวม	336	100
2. อำเภอ		
2.1 อำเภอเมืองหนองบัวลำภู	148	44.00
2.2 อำเภอโนนสัง	77	22.00
2.3 อำเภอศรีบุญเรือง	111	33.00
รวม	336	100

จากตาราง 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 336 คน ตำแหน่งครูจำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 92.60 รองลงมา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 จำแนกตามอำเภอ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา อำเภอศรีบุญเรือง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และอำเภอโนนสัง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมดังรายละเอียดตามตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1	ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา	4.50	.29	มาก
2	ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ	4.59	.28	มากที่สุด
3	ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ	4.47	.35	มาก
4	ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ	4.56	.33	มากที่สุด
	รวม	4.53	.25	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59) รองลงมาด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวม ดังรายละเอียดตามตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1	ด้านการยอมรับนับถือ	4.51	.31	มากที่สุด
2	ด้านความก้าวหน้า	4.53	.30	มากที่สุด
3	ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.50	.30	มาก
4	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.66	.30	มากที่สุด
	รวม	4.55	.23	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66) รองลงมาด้านด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู / ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_1	.830**	.833**	.867**	.683**	.856**
X_2	.761**	.749**	.765**	.633**	.821**
X_3	.858**	.888**	.909**	.654**	.910**
X_4	.869**	.864**	.869**	.632**	.912**
X_{tot}	.892**	.895**	.912**	.713**	.901**

**p<.01, *p<.05

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับมากในทิศทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .901) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .856) ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูง ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r =821) ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูง ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .910) ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูง ในทิศทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .912)

ตอนที่ 5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	B	SE_b	Beta	t	sig
ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา	.122	.076	.332	1.527**	.000
ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ	.101	.045	.316	1.550**	.000
ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ	.221	.072	.321	1.509**	.000
ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ	.095	.066	.315	1.777**	.000
R =.938 R^2 = .829 SE_{est} = .107 a =.352 Adjiustrd R = .765 F=368.257**					

**p<.01, *p<.05

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา (X_1) ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ (X_2) ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ (X_3) ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 82.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .122, .101, .221, และ .095 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .332, .316, .321 และ .315 ตามลำดับ

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และตัวพยากรณ์ ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา (X_1) ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ (X_2) ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ (X_3) ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_4) มีค่าเท่ากับ .938 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 82.9 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .107

สมการณ์พยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนดิบมี ดังนี้

$$\hat{y} = .352 + (.122)\ X_1 + (.101)\ X_2 + (.221)\ X_3 + (.095)\ X_4$$

สมการณ์พยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = (.332)\ X_1 + (.316)\ X_2 + (.321)\ X_3 + (.315)\ X_4$$

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ จากผลการวิจัยนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำโดยการอบรมพัฒนาตนเอง จนนำไปสู่การแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำที่ดี เพราะภาวะผู้นำเป็นเครื่องที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทุกสายงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนวิธีการต้องเปลี่ยนนำไปสู่กระบวนการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำที่ต้องปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์นั้น ๆ โดยเฉพาะโลกในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องสร้างคุณลักษณะของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในตนและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล คูหาแก้ว (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

7.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ จากผลการวิจัยนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูคือบุคลากรหลักที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ผู้เรียน ดังนั้น ขวัญและกำลังใจในการขับเคลื่อนงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ สิ่งที่สำคัญนอกเหนือจากจิตวิญญาณของความเป็นครู ไม่ว่าจะเป็นเงื่อนไขหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น เงื่อนไขหรือปัจจัยการติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน หรือเงื่อนไขหรือปัจจัยของผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน แรงจูงใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานของมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจดังกล่าวเป็นแรงขับทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, p. 80) ที่กล่าวว่าความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่าง ๆ และสอดคล้องกับ Ogomaka (1986) ที่ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแองเจอลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือการได้รับความเจริญก้าวหน้าในงานรองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง

การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะกาวหน้า และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือนความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

7.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้มีอำนาจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและส่งผงต่อแรงจูงใจของครูทุกมิติ ดังนั้น เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำในทางบวกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมีความสัมพันธ์ทางบวก ในทางตรงกันข้ามเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำในทางลบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมีความสัมพันธ์ทางลบ และถ้าหากผู้บริหารไม่มีอิทธิพลหรือไม่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหารอาจจะไม่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับบุษยมาส ผาดี (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ และด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ รัตนา เหลืองาม (2562, หน้า 34-35) ที่ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมบำรุงรักษา และการดูแลเอาใจใส่ สมาชิกขององค์กร มีการตัดสินใจเอาใจใส่อย่างมีจริยธรรม ดังนั้นภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกระตุ้นจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำเชิงบวกหรือเชิงลบ พฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของครูย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย สอดคล้องกับณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563) ได้ทำการวิจัยซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.52 + 0.66^{**}X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .65^{**}Z_x$ จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นทักษะการบริหารสถานศึกษา

8. ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรนำผลการวิจัยนี้ เป็นสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในการกำหนดนโยบายและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ

2. ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างรอบด้านเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมทุกด้านและมีความเชื่อมั่นสูง

2. ควรมีการเก็บข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายและครอบคลุม เช่น กลุ่มลูกจ้าง กลุ่มพนักงานราชการ เป็นต้น

9. เอกสารอ้างอิง

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 Fundamental Concepts and Theories for being Leaders of School Administrators in the 21st century. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 12(1), 2.

ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นฤมล นามเอี่ยม. (2550). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จามจุรี โปรดักท์.

บุษยมาส ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รัตนา เหลืองาม. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2560). ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ,* 10(2), 2843-2854.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564.* หนองบัวลำภู: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ถึง 2565.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Herzberg, Frederick ; Mausner, Bernard, & Snyderman, Block. (1959). *The Motivation to work.* New York: John Wiley & Son.

Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. New York: Harpers and Row.

_____. (1954). *Motivation and Personality.* New York: Harper and Row.

Ogomaka, U. J. (1986). The factor which motivate California credentialed teacher to teach in Los Angeles Archdiocesan High Schools. *Dissertation Abstracts International*, 46(12).

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

Participation of School Academic Affair of the Board Committee under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2

วลยา ไตรญาณ[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 306 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.959 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารงานวิชาการ

[1]โรงเรียนซอย 26 สาย 4 ซ้าย ตำบลมะนาวหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

Abstract

The objectives of this study were to 1) Study level the participation in academic affair of the board committee; Under the Lopburi Primary Education Service Area office 2. 2) Compare the participation in academic affair of the board committee; Under the Lopburi Primary Education Service Area office 2. This study was classified by sex and differences of education. The samples used in the study were the board committee; Under the Lopburi Primary Education Service Area office 2 of academic year 2021, 306 people were obtained by randomly stratified by school size. The instruments used in this study were a 0.959 confidence questionnaire, Data were analyzed by finding percentage, mean, standard deviation and T-test.

The results of this study were as follows:

1. Participation of the board committee in the academic affair under the Lopburi Primary Education Service Area office 2; It shows that the overall were at a high level.

2. Comparing the results of the board committee in academic affair under the Lopburi Primary Education Service Area office 2, It shows that the overall were significantly different at .05 level with classified by their sex and differences education.

Keywords: Participation, The board committee, Academic affair

1. บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาเยาวชนในสภาพสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นปัจจุบันและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ภายใต้วิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นการนำไปสู่การกำหนดทิศทางในการพัฒนาการศึกษา คือ การปฏิรูปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทย การกำหนดนโยบายที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมประชาชน ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา องค์กรรัฐและเอกชน ให้มีส่วนรับผิดชอบในการศึกษาและตรวจสอบการจัดคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อให้สนองความต้องการของชุมชนนั้น รัฐจึงได้กำหนดนโยบายให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 2)

ด้วยเหตุนี้การจะบริหารสถานศึกษาให้ได้ประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามแนวคิดของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 คือ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงถือว่าเป็นหนึ่งเครือข่ายการศึกษาที่ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งด้านการบริการวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรศาสนาและเอกชน สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 136)

อย่างไรก็ตามงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2558, หน้า 39)

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 9) จึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่ามีความสำคัญในการนำแนวคิดความต้องการของชุมชนมาสู่สถานศึกษาโดยตรง ทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของชุมชน โดยเน้นให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ในการกำกับส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น การติดตามตรวจสอบการจัดการศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาทำงานเพื่อส่วนรวม และพัฒนาชุมชน

ด้วยความจำเป็นในการร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในบริบทในการปฏิบัติงานจริงนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยจำแนกขนาดสถานศึกษาเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ข้อมูลโดยสรุปว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว ยังไม่เข้าใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ของตนเองว่าต้องทำอะไร ทำอย่างไร และทำเพื่อใคร บุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการส่วนใหญ่ไม่ได้รับการคัดสรรจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดศึกษาที่ช่วยในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 สำหรับนำไปแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ และวุฒิการศึกษา

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

สถิต เชาวดี (2551, หน้า 26) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิก ผู้ร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกอย่าง ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายการกำหนดบทบาทของบุคคลในการปฏิบัติงานรวมถึงการสร้างความผูกพัน ระหว่างสมาชิก ผลสุดท้าย คือ ความสำเร็จขององค์การ

ถวิล เกษสุพรรณ์ (2552, หน้า 14) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการของบุคคลหลาย ๆ คน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องของการวางแผน การดำเนินงานตามแผน และรวมถึงการประเมินผล เพื่อให้งานหรือภารกิจบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกร่วมกัน ร่วมรับผิดชอบ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ รวมถึงร่วมกันแก้ปัญหาด้วยเช่นกัน

พิชนาถ เพชรน่าชม (2554, หน้า 22) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การมุ่งเน้นการบริหารซึ่งเกิดขึ้นโดยการที่ผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา ชุมชน สังคม องค์กรเอกชน องค์กรภาครัฐ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมภาคภูมิใจ ผู้บริหารให้การสนับสนุนร่วมมือยิ่ง เพิ่มพูลอำนาจและความศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะต้องทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ร่วมประเมินผล ได้แสดงความคิดเห็นจะได้ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาได้มากที่สุด

สุขตา แดงสุวรรณ์ (2558, หน้า 21) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรมในการจัดการศึกษาตั้งแต่การศึกษาปัญหาการวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษานั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบร่วมรับผิดชอบ

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลข้างต้นสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การร่วมมือกันทำกิจกรรมหรือดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.2 องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 2) กล่าวว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดขึ้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีความสำคัญที่ทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริมกิจกรรมของโรงเรียนในการจัดการศึกษา โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) สถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนไม่เกินกว่า 300 คน มีคณะกรรมการ จำนวน 9 คน และ 2) สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนเกินกว่า 300 คนขึ้นไป มีคณะกรรมการ จำนวน 15 คน

3.3 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 40 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 38 กำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุน กิจการของสถานศึกษา ดังนี้

3.3.1 กำกับการดำเนินการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมายกฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่งและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

3.3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการกิจการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

3.3.3 มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

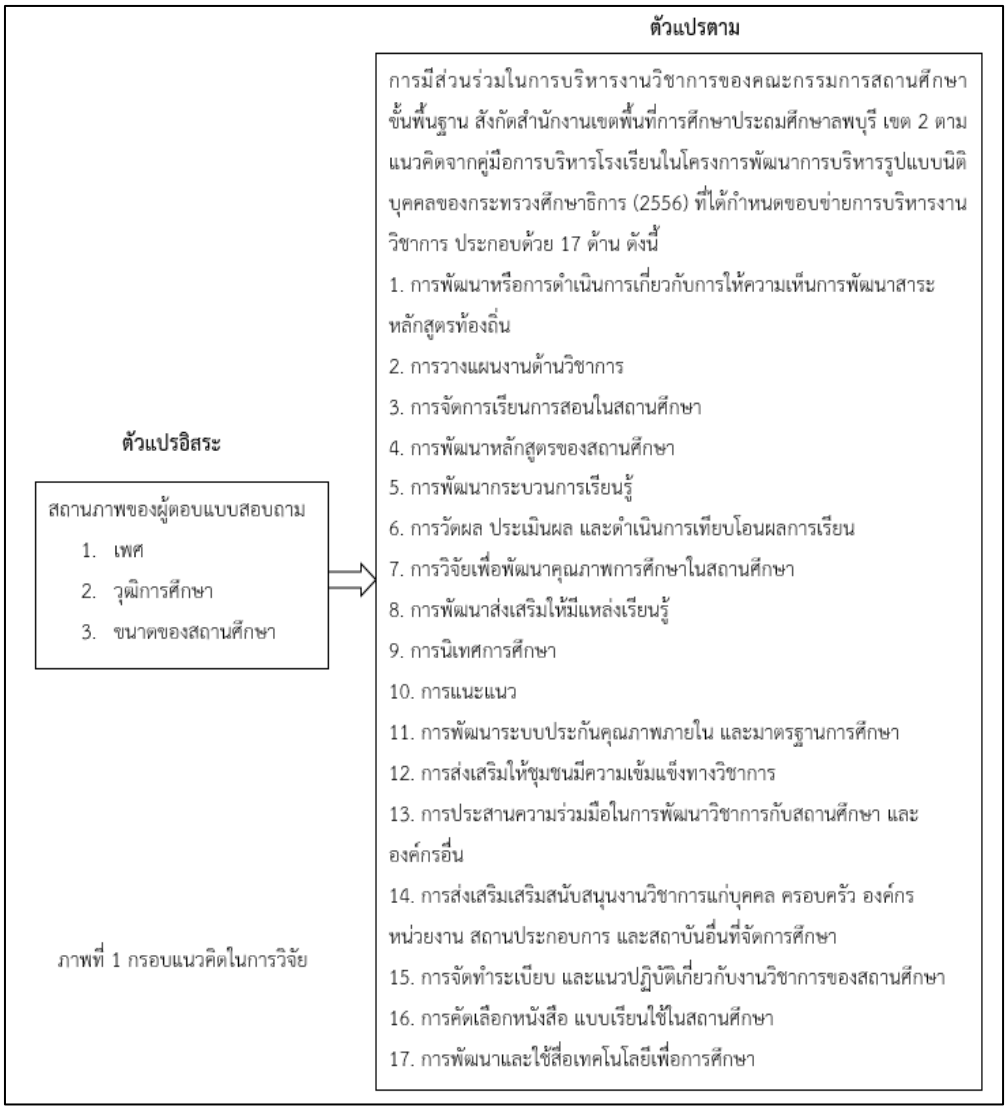
3.3.4 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กำหนดให้เป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 ขอบข่ายของบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 48) ได้ระบุขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ในคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ที่ผู้วิจัยได้เลือกมาเป็นกรอบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เนื่องจากข้อมูลมีการปรับปรุงครั้งล่าสุดจากกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดจากคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556) ที่ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 17 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 136 โรงเรียน มีจำนวนทั้งสิ้น 1,302 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 306 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ด้วยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์

5.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเอง ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด

2. ประสานกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง ในการส่งแบบสอบถามและการรับแบบสอบถามคืน โดยผู้ศึกษาเดินทางไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปจำนวนทั้งสิ้น 306 ชุด ได้รับคืนจำนวน 306 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

5.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบ่งเป็นรายข้อและรายด้าน นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

5.5.3 วิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยใช้การทดสอบที เมื่อจำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.6.1 ร้อยละ (percentage)

5.6.2 ค่าเฉลี่ย (mean)

5.6.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

5.6.4 การทดสอบค่าที (t-test)

6. ผลการวิจัย

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ 2) ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น ด้านการส่งเสริมเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ 3) ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา และด้านการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนใช้ในสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา มีดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

7. อภิปรายผลการวิจัย

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเล็งเห็นถึงความสำคัญและเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความรู้และความสามารถแตกต่างกัน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านการบริหารวิชาการ ทำให้บุคคลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกฝ่ายได้เรียนรู้และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาร่วมคิดร่วมทำและร่วมวางแผนงานวิชาการ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับ ถวิล เกษสุพรรณ์ (2552, หน้า 122-123) สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เพศหญิงอาจจะมีความรู้ ทักษะด้านการทำงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า รวมทั้งความรับผิดชอบ และความใส่ใจในการมีส่วนร่วมมากกว่าเพศชาย จึงส่งผลให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับคราวุธ หงษ์วิเศษ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองและผู้นำชุมชน ในเขตตำบลแหลมกลัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองและผู้นำชุมชน ในเขตตำบลแหลมกลัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี

หรือสูงกว่า ซึ่งอาจทำให้มีความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ แตกต่างกันตามระดับการศึกษา สอดคล้องกับ เสกสรร กระยอม (2559, บทคัดย่อ) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับธนากร นาควรรณ อโนทัย ประสาน และธีรพงษ์ สมเขาใหญ่ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยทำการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับสุดท้ายของการดำเนินงานด้านวิชาการทั้งหมด ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ดังนั้น โรงเรียนควรให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานและร่วมกันเสนอแนวทางการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้น โรงเรียนควรให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับคณะครู

3. ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนใช้ในสถานศึกษา ดังนั้น โรงเรียนควรให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาคัดเลือกหนังสือแบบเรียนใช้ในสถานศึกษา โดยการจัดประชุม อบรม สร้างความเข้าใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมติดตามการดำเนินงานและมีการประชาสัมพันธ์หรือเปิดเผยข้อมูลต่อคณะกรรมการสถานศึกษาให้ทราบทั่วกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านวิชาการ เพื่อวิเคราะห์ร่วมกัน กำหนดนโยบายขึ้นมาดำเนินการในสถานศึกษาต่อไป

3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารงานบุคคล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านอื่น ๆ ต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

คราวุธ หงษ์วิเศษ. (2553). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองและผู้นำชุมชนในเขตตำบลแหลมกลัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ถวิล เกษสุพรรณ์. (2552). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธนากร นาควรรณ, อโนทัย ประสาน และธีรพงษ์ สมเขาใหญ่. (2562). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 6(7), 3263-3284.

พิชนาถ เพชรนาชม. (2554). *ปัญหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2558). *ปฏิรูปการเรียนรู้ : ปฏิรูปการศึกษากลับทางจากล่างขึ้นบน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สถิต เชาวดี. (2551). *การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2563). *Big Data สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.* เข้าถึงได้จาก http://lopburi2.go.th/lbr2/ 30 ธันวาคม 2563.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564.* ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวการดำเนินงานของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

_____. (2553). *คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุขตา แดงสุวรรณ์. (2558). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เสกสรร กระยอม. (2559). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

The Instructional Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of Academic Administration in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1

เนติ์ มโนปัญญา[1]
สุมัทนา หาญสุริย์[2]
ศิกานต์ เพียร์ธัญญกรณ์[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 390 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 110 คน และครูผู้สอน 280 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.257-0.878 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2]อาจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[3]รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาคุณภาพครู ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 41.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± .31995

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ของโรงเรียนให้ชัดเจน 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและส่งเสริมให้ครูรู้และเข้าใจหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษา 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู ได้แก่ มีการพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนให้เหมาะสมและปลอดภัย

Abstract

The purposes of this correlational research were to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing instructional leadership of school administrators affecting the effectiveness of academic affairs administration in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The sample group, obtained through stratified random sampling, consisted of 110 school administrators and 280 teachers working Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2021, yielding a total of 390 participants. The Krejcie and Morgan table was also applied for determining the sample size. The tools for data collection were questionnaires and a structured interview, comprising a whole of questionnaires on instructional leadership with the effectiveness of academic affairs administration in schools values ranging from .257 to .878 and the reliability of .932, Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The instructional leadership of school administrators was overall at a high level.

2. The effectiveness of academic affairs administration in schools was overall at a high level.

3. The comparison results revealed that the instructional leadership of school administrators as perceived by participants, classified by positions, school size, and work experiences, was different at the .01 level of significance overall.

4. The comparison results revealed that the effectiveness of academic affairs administration in schools as perceived by participants, classified by positions, school size, and work experience, were found significantly different at the .01 level overall.

5. The instructional leadership of school administrators and the effectiveness of academic affairs administration in schools had the positive relationship at a high level with the .01 level of significance.

6. The four aspects of instructional leadership consisting of curriculum development of teaching and learning, teacher quality development and the creation of conducive learning environment, and establishment of visions, goals, and missions could predict the effectiveness of academic affairs administration in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 with the predictive power of 41.1 percent and standard error of estimate of ± .31995.

7. The proposed guidelines for developing instructional leadership affecting the effectiveness of academic affairs administration in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 consisted of four aspects: 1) Establishment of visions, goals, and missions. School administrators should have clear and fair plans on the academic professional visions, goals, and missions development for teachers; 2) Curriculum development of teaching and learning School administrators should have knowledge to perform academic affairs, and hold the responsibility of analyzing the basic education core curriculum, creating school curriculums and implementing the created curriculums into practice; 3) Teacher development. School administrators should support teachers conducting research for self-development and improving teaching, learning management attending meeting, training and pursuing a higher level of education; 4) The creation of conducive learning environment. School administrators should create a conducive learning environment for both physical and psychological learning in safety.

Keywords: Instructional leadership of school administrators, The effectiveness of academic affairs administration

1. บทนำ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็น การบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษาในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุนและโน้มน้าว จูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนา การเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ (บุญพา พรหมณะ, 2559, หน้า 30) และภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญ เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคล มีหลักการพื้นฐานอยู่สามอย่าง คือ เชื่อมั่นในตนเอง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่น หากผู้นำในองค์การใด มีภาวะผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จสูงเพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจ พึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานขององค์การ จึงประสบผลสำเร็จ (พิพัฒนพงษ์ วิเศษ, 2561, หน้า 22; ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 23) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร 5) การพัฒนานักเรียน (กาญจนา สุระคำ, 2562, หน้า 12) ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยหนึ่งในการเสริมสร้างการเรียนที่จะทำให้การเรียนของเด็กไทยได้มาตรฐานสูง คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถนำคณะครูและบุคลากรสู่การเป็นเลิศด้านวิชาการซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาเข้าสู่คุณภาพและเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการ ทั้งสิ้น เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี หากเปรียบงานแผนงานเป็นสมอง เป็นแผนที่ เป็นเข็มทิศของชีวิต งานวิชาการก็คือหัวใจของสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับงานแผน อย่างแยกไม่ได้ การจะบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสัมฤทธิ์ต้องตระหนักว่าหัวใจของการจัดการศึกษา คือผู้เรียน หากจะดูว่างานวิชาการโรงเรียนใดเป็นอย่างไร ดูได้จากนักเรียนในโรงเรียนนั้น ๆ การบริหารงานวิชาการจะเกิดประสิทธิผลได้ ผู้บริหารโรงเรียน จะทราบและเข้าใจเป็นอย่างดีต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ งานวิชาการจึงถือเป็นงานหลักไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใดก็ตามการดำเนินงานวิชาการจึงมีความสำคัญ (กาญจน์ เรืองมนตรี, 2557, หน้า 3)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวม ซึ่งการวัดประสิทธิผลขององค์กร สามารถวัดได้จากการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ของการบรรลุวัตถุประสงค์และการประเมินผลที่ตั้งไว้ (จิตรา แก้วมะ, 2563, หน้า 54)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนให้ดูแลงานด้านงาน บริหารวิชาการของโรงเรียน และเล็งเห็นว่าการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญมากโดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดหมายหลักของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา และเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ในการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นภารกิจงานวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญ และเป็นหัวใจของการบริหารงานทั้งหมด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2.3 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.4 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.6 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

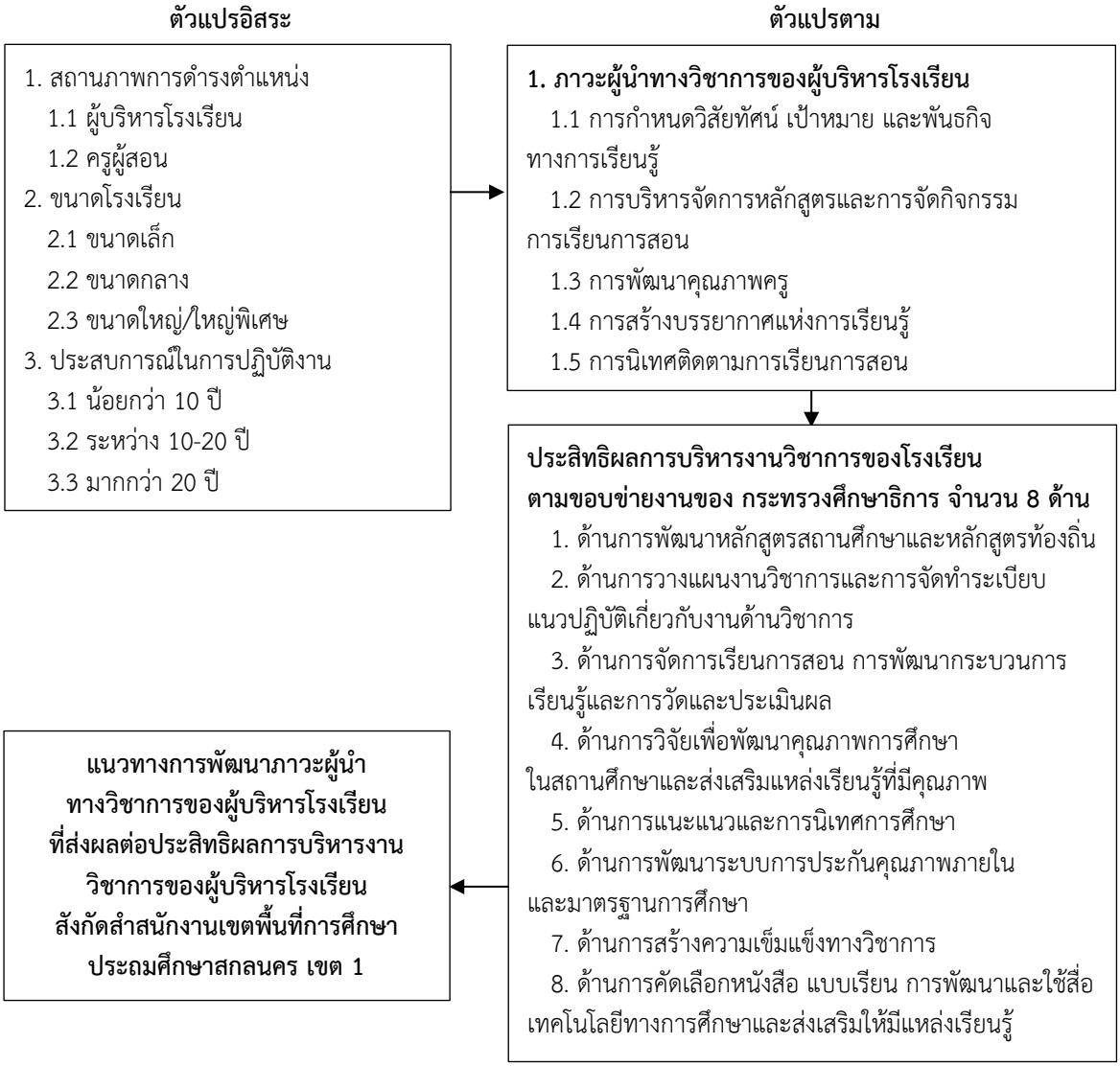
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถจำแนกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจทางการเรียนรู้ 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3) ความผูกพัน 4) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 5) การนิเทศติดตามการเรียนการสอน ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 23); พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561, หน้า 29) และปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 29) และจำแนกประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน ออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น 2) ด้านการวางแผนงานวิชาการและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ 5) ด้านการแนะแนวและการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 7) ด้านการสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ 8) ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,705 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 175 คน ครูผู้สอนจำนวน 2,530 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ เครจซี่ และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้จำนวน 337 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 110 คน และครูผู้สอน จำนวน 280 คน จากโรงเรียน จำนวน 89 โรงเรียน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi–Stage Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบไม่เป็นสัดส่วน (Non–proportional Random Sampling)

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.932

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2) นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์

3) ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น จำนวน 390 ฉบับ จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

2) นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้มาตรวจสอบคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

6.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

6.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า

6.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

6.4.1 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4.3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

6.6 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (X_2) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู (X_3) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (X_4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 41.1 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± .31995

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.609 + 0.390\ X_2 + 0.623\ X_3 + 0.323\ X_4\ 0.153\ X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_Y' = 0.306\ Z_2 + 0.546\ Z_3 + 0.368\ Z_4 + 0.169\ Z_1$$

6.7 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ ของโรงเรียนให้ชัดเจน สื่อสารให้ผู้มีส่วนร่วมรับทราบ เพื่อการวางแผน 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและส่งเสริมให้ครู รู้และเข้าใจหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษา และอบรมการใช้หลักสูตร มีการติดตาม กำกับและประเมินผล 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู ได้แก่ มีการพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอ สนับสนุนให้ครูผู้สอนเข้าร่วมการอบรม สัมมนาต่าง ๆ ทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนให้เหมาะสมและปลอดภัย

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจ ไว้อย่างชัดเจน สร้างเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย มีการกำหนดพฤติกรรมและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ซึ่งมีการปรับปรุงพัฒนาระบบการประกันคุณภาพโรงเรียน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน บริหารจัดการหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐาน จัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้รอบด้าน ดูแลการจัดกิจกรรมของครูผู้สอนในโรงเรียนให้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ให้กับผู้เรียน มีโครงการพัฒนาครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการ นอกจากนี้ครูยังต้องอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน แสดงความยินกับศิษย์เมื่อมีความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัย สรายุทธ สิมมาจันทร (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก

7.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนทางความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาข้อมูลรายละเอียด ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมทางด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาข้อมูลรายละเอียด ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมทางด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตรา แก้วมะ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

7.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้

7.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีประสบการณ์ ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้นำให้ครูผู้สอนตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาและการจัดการศึกษาให้เกิดจากการรวมพลัง ประสานสัมพันธ์กัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพและงานวิชาการ และยังเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจการเรียนรู้ให้สำเร็จลุลวง สามารถรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของครูผู้สอน จึงทำให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำวิชาการแตกต่างจากครูผู้สอนในโรงเรียน สอดคล้องกับ ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 26) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ว่า ความใส่ใจอย่างมากของผู้บริหารโรงเรียนต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนรวมถึงการใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ เช่น การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสุจริตยุติธรรม มีคุณธรรมรับฟังปัญหา ระดมการมีส่วนร่วมในการบริหาร และเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการบริหาร เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ อุทิศเวลาให้กับการทำงาน จึงทำให้ผู้บริหาร

มีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำวิชาการ แตกต่างจากครูผู้สอนในโรงเรียน และมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในโรงเรียน

7.3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ และขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ เป็นโรงเรียนที่ได้รับทรัพยากรทางการบริหารและมีปัจจัยทางการบริหารที่มากกว่า ซึ่งเพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียนสู่ความมีประสิทธิผลทางด้านการบริหารงานวิชาการ และในขณะเดียวกันโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ยังคงมีความขาดแคลนปัจจัยทางการบริหารที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลเทียบเท่าโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยพร บุญใบ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีและมากกว่า 20 ปี สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี จะมีความรู้ความสามารถในการตัดสินใจมีประสบการณ์การทำงาน และมีความชำนาญในการบริหารจัดการและมีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี จะมีความคิดเห็นที่แปลกใหม่ ทันสมัย และในปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการบริหารซึ่งผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี จะอาศัยทั้งประสบการณ์และมีเทคนิคการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี วางแผนในการทำงาน รู้และเข้าใจ มีความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ บังคับบัญชาในงานวิชาการอย่างลึกซึ้งทำให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการมากซึ่งต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าจึงทำให้มีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน สอดคล้องกับ พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.4 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้

7.4.1 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผู้บริหารโรงเรียนมองเห็นรายละเอียดของงานวิชาการทั้ง 8 ด้าน มากกว่าครูผู้สอน จึงมองเห็นจุดอ่อนของงานต่าง ๆ มากกว่าครูผู้สอน ผู้บริหารเป็นมีการพัฒนาตนเองโดยการอบรมทางวิชาการ และศึกษาหาความรู้จากการศึกษาดูงานในสถานที่หรือโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในด้านวิชาการงานต่าง ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการการนิเทศภายในจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.4.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนขนาดกลางการเป็นโรงเรียนที่ได้รับทรัพยากรในการบริหารและมีปัจจัยทางการบริหารที่มากกว่าและเพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียนสู่ความมีประสิทธิผลทางด้านการบริหารงานวิชาการมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กในขณะเดียวกันโรงเรียนขนาดกลางยังมีการบริหารการจัดการทรัพยากรให้คุ้มค่ามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ การพัฒนาบุคลากรหรือกระทั่งการอบรมก็มีการเข้าถึงผู้สอนและนักเรียนได้อย่างง่ายดาย และรวดเร็ว เพราะมีครูผู้สอนเพียงพอต่อเด็กนักเรียน และในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัด ได้จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนสื่อนวัตกรรม อยู่เสมอ จึงทำให้ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สรายุทธ สิมมาจันทร (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.4.3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะเนื่องจาก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เป็นเวลานานจึงทำให้ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10–20 ปี ได้เรียนรู้งานเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ อีกทั้งยังมีผ่านการพัฒนาตนเองผ่านทางการประชุม การอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายซึ่งประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ จนเกิดการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นคลังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ เมื่อต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกับผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี สอดคล้องกับจิตรา แก้วมะ (2563, บทคัดย่อ) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนขนาดโรงเรียน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ในขณะที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (R_{XY} = 0.528) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ว่าจะเป็นด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาคุณภาพครู ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ รวมถึงด้านอื่น ๆ ก็จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในขอบข่ายงานบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปรียบเสมือนหัวใจหลักในการทำงานของโรงเรียนก็ว่าได้ สอดคล้องกับ สรายุทธ สิมมาจันทร (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการขอผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.6 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (X_2) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู (X_3) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (X_4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ (X_1) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.306 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพครู (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.546 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.368 และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ

พยากรณ์ เท่ากับ 0.169 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 41.1 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.31995 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ทางการบริหาร คือ มีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียนไว้ชัดเจน การสร้างความเข้าใจ ร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายทางด้าน วิชาการของโรงเรียน และมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้มีการส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้สำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น จัดโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ในชุมชนที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษาให้มีบรรยากาศที่ดีและเป็นสุข สอดคล้องกับ สรายุทธ สิมมาจันทร (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาครู ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดการหลักสูตรและการสอน และการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน ร้อยละ 41.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ±.23991

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ระดับมาก ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านดังกล่าวให้มาก ทั้งสนับสนุนให้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน เพื่อส่งผลถึงประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับผลสำเร็จในประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนมีการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และมีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ทางการบริหาร ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีและควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น

2. ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น เช่น อายุ เพศ วุฒิการศึกษา

3. สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

กาญจน์ เรืองมนตรี. (2557). *การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.

จิตรา แก้วมะ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). *ภาวะผู้นาทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19

Participation of Basic Educational Institution Committees in the Educational Management of Schools under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom during the Pandemic of Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)

ภาวินีย์ อุดมา[1]
ชาญวิทย์ หาญรินทร์[2]

บทคัดย่อ

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 เป็นอีกหนึ่งบทบาทที่ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามแผนการดำเนินงานของโรงเรียน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 255 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด มีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อเท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .25-.76 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที แบบ Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและสถานภาพ โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาของโรงเรียน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19

[1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
[2]ผู้ช่วยศาตราจารย์ ประจำวิชาสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

Abstract

Participation of basic educational institution committees in the educational management of schools during the pandemic of Coronavirus disease 2019 is one part for the school management to be effective and in accordance with the school operation plan. The purposes of this study were (1) to examine and compare the participation of basic educational institution committees in the educational management of schools under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom during the pandemic of Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) classified by school size and status. The study sample included 255 basic educational institution committees selected by multi-stage randomization sampling. The instrument used to collect data was a five-rating scale questionnaire and its open-end questions with the index of item congruence (IC) of 1.00, the discrimination values between .25 to .76, and the reliability of .93. The statistics employed were percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Samples), and one-way analysis of variance analysis (One-way ANOVA).

The results revealed that the level participation of basic educational institution committees in the educational management of schools during the pandemic of Coronavirus Disease 2019 was the high level in overall. Classified by school size and status, there were significantly different at .01 level in overall. (2) The problems for participation of basic educational institution committees in the educational management of schools during the pandemic of Coronavirus disease 2019 involved six aspects: 1) the educational institution committees less understood their roles and its specific characteristics. The guidelines, schools should arrange activities that the educational institution committees involved and comprehend their advantages.

Keywords: Participation, The Basic Educational Institution Committees, Educational Management of Schools, The Pandemic of Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ก็ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยระบุไว้ในหมวดที่ 5 ว่าด้วยเรื่องการบริหารและการจัดการศึกษาได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องของการกระจายอำนาจไว้ในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และในมาตรา 40 ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และ/หรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 5-9) ดังนั้นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นคณะบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชนและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นคณะบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาและเข้าใจบริบทการศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 20-21) ได้ระบุถึงความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะบุคคลเหล่านี้ล้วนแต่เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลายซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างแท้จริง

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาภายในประเทศในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษาซึ่ง เทื้อน ทองแก้ว (2563, หน้า 3-4) ได้นำเสนอผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนี้ (1) ด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งถือเป็นหัวใจของการเรียนรู้ของผู้เรียน เกิดแนวคิดทางการเรียนรู้ใหม่ ๆ หรือการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ เช่น การเรียนการสอนออนไลน์ผสมผสานกับการเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ เป็นต้น แต่ก็มีผลกระทบ คือ นักเรียนอาจไม่สนใจหรือไม่มีวินัยในตนเอง (2) อาหารและสุขภาพของนักเรียน นักเรียนที่ได้รับการดูแลจากโรงเรียน เช่น โครงการอาหารกลางวัน การตรวจสุขภาพร่างกายก็จะได้รับผลกระทบเมื่อปิดโรงเรียน (3) ผลลัพธ์การเรียนรู้ก็ได้รับผลกระทบหากนักเรียนต้องหยุดเรียน หรือไม่ได้ฝึกทักษะหรือฝึกปฏิบัติตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง แม้จะสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองก็อาจมีข้อจำกัดในการเข้าถึงทรัพยากร (4) ก่อให้เกิดความกังวลและความเครียด (5) ผลกระทบต่อผู้บริหารและครูผู้สอน เกิดวิกฤติการบริหารที่อยู่ช่วงภาวะวิกฤต ต้องสามารถจัดการกับภาวะวิกฤติให้เป็นไปตามสถานการณ์และตามมาตรการของรัฐ ครูผู้สอนเองก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนจากสอนในห้องเรียนมาเป็นการสอนแบบผสมผสาน และ (6) ผลกระทบต่อการให้บริการของสถานศึกษา เครือข่าย และผู้ปกครอง เมื่อสถานศึกษาปิดการดำเนินงานต่าง ๆ ต้องเลื่อน หรือยกเลิกไป และอาจมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 เพิ่มมากขึ้น

ผลกระทบดังกล่าวจึงทำให้กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขได้ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและอีกหลายหน่วยงานจัดทำคู่มือการปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และคู่มือการเฝ้าระวังติดตามและแผนเผชิญเหตุรองรับการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้ออย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเอื้ออำนวยให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปลอดภัย คู่มือดังกล่าวได้นำเสนอแนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาทั้งด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียนและแนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาระหว่างเปิดภาคเรียน โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสในระดับสถานศึกษา (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2563, หน้า 4-17)

จากความสำคัญดังกล่าวผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมกาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเกิดแนวทางการจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด 19 หรือโรคอุบัติใหม่ต่อไปในอนาคต

2. คำถามการวิจัย

2.1 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อยู่ในระดับใด

2.2 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19

3.2 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การบริหารและการจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 การบริหารจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องวางนโยบายและแนวปฏิบัติ ซึ่งรัตนา กาญจนพันธุ์ (2563, หน้า 554-555) อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องนำเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามสถานการณ์ ทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรของสถานศึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียนก็ต้องปรับตัวกับการใช้ชีวิตวิถีใหม่เน้นการปฏิบัติภายใต้มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อย่างเคร่งครัดเพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ปลอดภัยจากเชื้อไวรัส ส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและปลอดภัยจากโรค พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2563, หน้า 788-793) อธิบายไว้ว่า การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องหาวิธีการในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลในสถานศึกษา การพัฒนาครู การบริหารหลักสูตร การรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษา

ขณะที่รัชนีบูรณ์ เนตรภักดี และคณะ (2563, หน้า 757-762) อธิบายไว้ว่า ภาครัฐควรมีมาตรการเพื่อกำหนดการเปิด-ปิดสถานศึกษาโรงเรียนให้สอดคล้องและยืดหยุ่นตามความรุนแรงของการระบาด ปรับปรุงห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนปลอดภัยห่างไกลเชื้อไวรัส สำรวจความพร้อมการเรียนทางไกลของนักเรียนเพื่อประเมินความเสี่ยง จัดเตรียมอุปกรณ์ให้กับนักเรียนที่มีความเสี่ยงที่จะเสียโอกาสจากการเรียนทางไกล ใช้มาตรการทางสาธารณสุขและมาตรการทางสังคมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดในโรงเรียน และสื่อสารให้ผู้ปกครองทราบความจำเป็นของมาตรการเปิด-ปิดสถานศึกษา รวมทั้งให้คู่มือสนับสนุนนักเรียนสำหรับการเรียนทางไกล รวมทั้งเทื้อน ทองแก้ว (2563, หน้า 3-4) อธิบายไว้อย่างสอดคล้องกันว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนไปตามข้อกำหนดของมาตรการทางสาธารณสุขและกรอบของทางราชการ ควรเป็นหลักสูตรที่สนองตอบต่อสังคมในอนาคตและความต้องการของผู้เรียน ครูและผู้ปกครอง ข้อมูลทางการศึกษาทุกระดับควรเชื่อมโยงกัน และต้องเตรียมการรับระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ และชุมชนกับสถานศึกษาความมีส่วนร่วมร่วมกัน

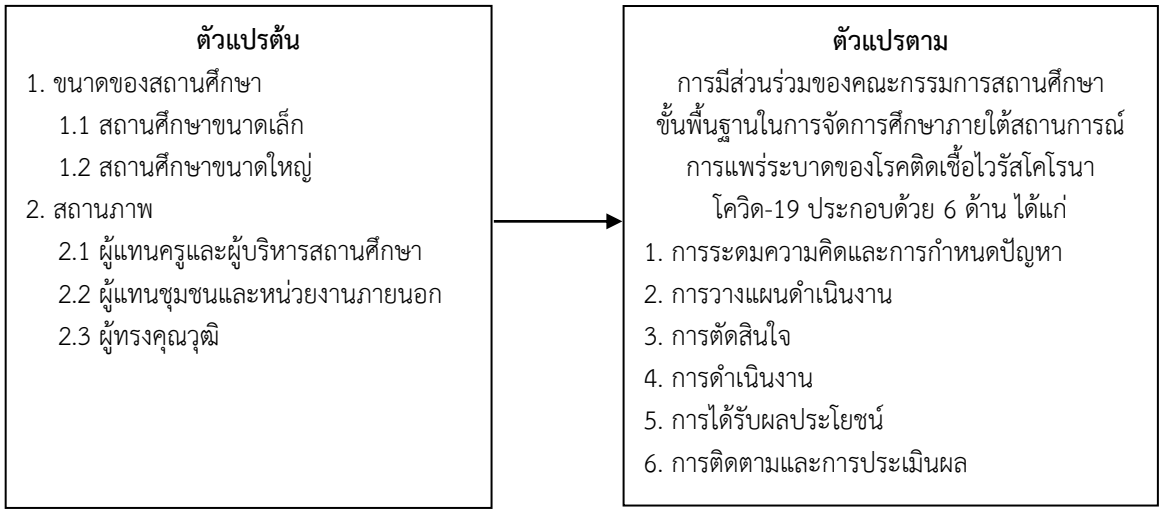
สรุปได้ว่า การบริหารและการจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 เป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิดครั้งใหญ่ที่ต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับบุคคลหลายฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง โดยการบริหารและการจัดการศึกษาจะต้องอยู่ภายใต้ยึดข้อกำหนดของมาตรการทางสาธารณสุขและกรอบของทางราชการ

4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาในรูปแบบของการระดมความคิด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร ดังที่ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553, หน้า 16); จิตตวดี ทองทั่ว (2557, หน้า 66) และชนมณี ศิลานุกิจ, อำนวย ทองโปร่ง, รังสรรค์ มณีเล็ก และสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2563, หน้า 47-48) อธิบายไว้อย่างสอดคล้องกัน สรุปได้ว่า อธิบายไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือคณะบุคคลร่วมกันทำกิจกรรม

โดยต้องอาศัยความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ความผูกพัน ความร่วมมือในการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของกิจกรรมนั้นตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ทั้งนี้กระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วยขั้นตอนหลายขั้นตอน ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกระบวนการมีส่วนร่วมจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาทั้ง Cohen & Uphoff (1980, p. 8); Shadid & other (1982, pp. 24-25); รัตติกร ผรณสุวรรณ (2552, pp. 43-44); ประสิทธิ์ อังกินันทน์ (2556, หน้า 86); จิตตวดี ทองทั่ว (2557, หน้า 317-318); เกียรติศักดิ์ สุทธหลวง (2560, หน้า 31); เพ็ญผกา กาญจโนภาศ (2560, หน้า 20-25); สุปราณี จินดา (2561, หน้า 209-212); สำราญ ทองมี (2561, หน้า 26-29) และศิลปวิชญ์ น้อยสมมิตรและโชติกา แก่นธิยา (2562, หน้า 110-111) สรุปได้ว่า ขั้นตอนของกระบวนการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การระดมความคิดและการกำหนดปัญหา 2) การวางแผนดำเนินงาน 3) การตัดสินใจ 4) การดำเนินงาน 5) การได้รับผลประโยชน์ และ 6) การติดตามและการประเมินผล ซึ่งขั้นตอนทั้ง 6 ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 615 คน

6.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 255 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Kreijcie and Morgan และใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา และสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา

ตอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson' Product-Moment Coefficient of Correlation) มีค่าตั้งแต่ .23 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตอำเภอธาตุพนม อำเภอปลาปาก และอำเภอเรณูนคร จังหวัดนนครพนม และส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ผ่านระบบออนไลน์ (Online) ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่อำเภออื่นนอกเหนือจากทั้ง 3 อำเภอ ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

6.5.1 การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.5.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test) ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample) และจำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe'

7. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ดังนี้

7.1.1 เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

7.1.2 เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้แทนครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

ผู้แทนชุมชนและหน่วยงานภายนอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

7.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ดังนี้

7.2.1 เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 โดยรวมและรายด้าน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.2.2 เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์และด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ โดยผู้แทนครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา สูงกว่าผู้ทรงคุณวุฒิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้แทนชุมชน

และหน่วยงานภายนอกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาสูงกว่าผู้ทรงคุณวุฒิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา จำแนกตามสถานภาพด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ โดยผู้แทนครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาสูงกว่าผู้ทรงคุณวุฒิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้แทนชุมชนและหน่วยงานภายนอกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาสูงกว่าผู้ทรงคุณวุฒิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ โดยผู้แทนครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาสูงกว่าผู้ทรงคุณวุฒิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้แทนชุมชนและหน่วยงานภายนอกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาสูงกว่า ผู้ทรงคุณวุฒิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาจำแนกตามสถานภาพด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผล พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ โดยผู้แทนครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาสูงกว่าผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้แทนชุมชนและหน่วยงานภายนอกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาสูงกว่าผู้ทรงคุณวุฒิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

8. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ผู้วิจัยมีประเด็นที่อภิปราย ดังนี้

8.1 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด ดัง คนอง ศรีสรณ์ (2561, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษา ต้องมีการกำหนดนโยบาย รูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ พันธกิจ เป้าประสงค์ มาตรฐานสถานศึกษา รวมทั้งการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการและหลักสูตรสถานศึกษาและแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ ใจอ้าย (2558, หน้า 94-100) ได้วิจัยการมีส่วนร่วม ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัยมศึกษา เขต 35 ในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนและกฎหมายที่เป็นหลักปฏิบัติต่าง ๆ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีเวลาเข้าร่วมประชุมกับสถานศึกษา แนวทางในการแก้ไขปัญหา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรจัดอบรม ประชุมสัมมนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น

ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 4 กำหนดนโยบาย แนวทางและวิธีการดำเนินงานเพื่อจัดหาและประสานบุคลากรทางการแพทย์ให้มาประจำจุดการคัดกรองเพื่อตรวจวัดอุณหภูมิและเจลล้างมือในสถานศึกษา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 1 กำหนดนโยบาย แนวทางและวิธีการดำเนินงานเพื่อกำหนดรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การวางแผนการดำเนินงานนั้นมีความสำคัญหากได้รับการมีส่วนร่วมจากคณะกรรมการสถานศึกษาจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาสำเร็จไปด้วยดี ดังที่ เทื้อน ทองแก้ว (2563, หน้า 3-4) ได้กล่าวไว้ว่า การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 สรุปการวางแผนดำเนินงาน มีดังนี้ ด้านการบริหารควรต้องปรับเปลี่ยนไปตามข้อกำหนดของมาตรการทางสาธารณสุข และกรอบของทางราชการ แต่การบริหารภายในสถาบันการศึกษาแต่ละสถานศึกษาต้องออกแบบในการบริหารและต้องระมัดระวังว่าจะระบาดรอบสองหรือเชื้อระบาดสายพันธุ์ใหม่ที่กำลังแพร่ระบาดที่เวียดนามจะข้ามมาเมืองไทยหรือไม่ และต้องคำนึงถึงว่าหลังพ้นวิกฤติ COVID-19 แล้ว จะบริหารอย่างไร และถ้าอนาคตจะป้องกันไม่ให้เกิดวิกฤติ เกิดแล้วจะแก้ไขอย่างไร เป็นการมองอนาคตทางการบริหาร ไม่ใช่รอให้เกิดและจึงแก้ไข

ขณะที่ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ดำเนินงานหรือปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหันภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ดำเนินงานหรือปฏิบัติงานในการกำหนดรูปแบบการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 และข้อที่ 3 ดำเนินงานหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้สื่อและอุปกรณ์ในการเรียนรู้ของนักเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ทั้งนี้การได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาในการดำเนินงานเร่งด่วนนั้น สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามสถานการณ์ ดังที่ เกียรติศักดิ์ สุทธหลวง (2560, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการสั่งการหรือการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม การประสานงานดำเนินงาน และการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดรัลรัตน์ ฮามพิทักษ์ และชิษณพงศ์ ศรจันทร์ (2562, หน้า 124-128) พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมตามบทบาทอย่างเต็มที่ตามกฎหมาย ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางระดมทรัพยากรต่าง ๆ

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีคณะทำงานที่ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายและสถานศึกษาต้องให้บริการกับชุมชนอย่างเสมอภาค

8.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้แทนครูและผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนชุมชนและหน่วยงานภายนอกและผู้ทรงคุณวุฒิมีประสบการณ์และความรู้ที่แตกต่างกันหลักและกระบวนการในการบริหารงาน ดังที่ เกษลักษณ์ หาราชัย, พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และลัดดาวัลย์ เกษมเนตร (2558, หน้า 133) อธิบายไว้ว่า การวางแผน คือ การกำหนดกระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน โดยการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของไพรจิตร อักษร และนิตยา วรรณกิตร์ (2561, หน้า 167-169) พบว่า แนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ใน 12 ด้าน เช่น การให้ความเห็นข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษาในการออกระเบียบต่าง ๆ ในการดำเนินงานของสถานศึกษา การให้ความเห็น ข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษาในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และการให้ความเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งและการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา เป็นต้น ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาแต่ละขนาดมีความแตกต่างกันในเรื่องการมีส่วนร่วมของการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ดังที่ อ้อมใจ วงษ์มณฑา, ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, เรชา ชูสุวรรณ และนินาวาลย์ ปานากาเซ็ง (2556, หน้า 266-267) อธิบายไว้ว่า การจัดการศึกษาเป็นการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการศึกษาในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาผู้เรียน

9. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่น ช่วยในการสนับสนุน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ตามมาตรการการป้องกัน หรือลดความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ได้แก่ เจลแอลกอฮอล์ เครื่องวัดอุณหภูมิ และหน้ากากอนามัย ตามความสามารถในการจัดสรรมาได้ของชุมชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรนำเอาผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทาง เพื่อใช้ในการจัดการการศึกษาและปรับปรุงกิจกรรมที่สามารถให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมจนเกิดประสิทธิภาพของกิจกรรมได้สูงสุด ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสำรวจความคิดเห็นของครู นักเรียน และผู้ปกครอง ที่มีต่อรูปแบบของกิจกรรมต่าง ๆ ที่คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมภายในสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน

2. สถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดเล็กควรศึกษา วางแผนแนวทางในการดำเนินงานการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อย่างชัดเจน

3. ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

4. ควรศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุของปัญหาและการแก้ไขปัญหา ตลอดจนปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

10. เอกสารอ้างอิง

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2563ข). *คู่มือการเฝ้าระวังติดตามและแผนเผชิญเหตุรองรับการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.

เกษลักษณ์ หาราชัย, พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และลัดดาวัลย์ เกษมเนตร. (2558). การศึกษารูปแบบการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่เหมาะสมตามบริบทของโรงเรียนกวดวิชา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,* 16(4), 127-136.

เกียรติศักดิ์ สุทธหลวง. (2560). *การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมด้านวิชาการโรงเรียนดีประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

คนอง ศรีสรณ์. (2561). *รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิตตวดี ทองทั่ว. (2557). *การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนสำหรับการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตในสถานศึกษา: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนมณี ศิลานุกิจ, อำนวย ทองโปร่ง, รังสรรค์ มณีเล็ก และสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2563). รูปแบบการบริหารโรงเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 10(1), 43-56.

ณรงค์ ใจอ้าย. (2558). *การมีส่วนร่วม ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาสังหัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัยมศึกษา เขต 35 ในจังหวัดลำปาง.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ดรัลรัตน์ ฮามพิทักษ์ และชิษณพงศ์ ศรจันทร์. (2562). แนวทางการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 16(74), 118-130.

เทื้อน ทองแก้ว. (2563). การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่: ผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-19. *คุรุสภาวิทยาจารย์*, 1(2), 1-10.

ประสิทธิ์ อังกินันทน์. (2556). *รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19. *วารสารศิลปะการจัดการ*, 4(2), 783-795.

เพ็ญผกา กาญจโนภาศ. (2560). *การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ไพรจิตร อักษร และนิตยา วรรณกิตร์. (2561). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 15(70), 159-170.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมประชาชนองค์กรปกครองท้องถิ่นและราชการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.

รัชนีบูรณ์ เนตรภักดี และคณะ. (2563). ความปกติใหม่ (New Normal) กับแนวทางการจัดการศึกษาในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 9(2), 752-763.

รัตติกร ผรณสุวรรณ. (2552). *การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนา กาญจนพันธุ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 10(3), 545-556.

ศิลปวิชญ์ น้อยสมมิตร และโชติกา แก่นธิยา. (2562). การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อนโยบายสาธารณะ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(1), 101-116.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *คู่มือการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: แม็ทซ์พอยท์.

สำราญ ทองมี. (2561). *การนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุปราณี จินดา. (2561). *การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.* ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อ้อมใจ วงษ์มณฑา, ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, เรชา ชูสุวรรณ และนินาวาลย์ ปานากาเซ็ง. (2556). การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 19(1), 255-280.

Cohen, J. M., & Uphoff, N.T. (1980). Participation's place in rural development : Seeking clarity through specificity. *World Development*, 8(3), 213-235.

Shadid, W. and others. (1982). *Access and Participation a Theoretical Approach in Participation of the Poor in Development*. New York: McGraw-Hill.

สภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

Situations and Needs of Development the Desirable Characteristics of School Administrators in the New Normal Under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Office 1

ฐิติพร พรมโคตร[1]
ชาญวิทย์ หาญรินทร์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 (2) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 292 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ร้อยละได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 2 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ แบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .62-.87 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 (2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .51- 81 มีค่าความเชื่อมั่นของทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านความเป็นผู้นำยุคใหม่ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านวิสัยทัศน์ และ 5) ด้านความรู้ความสามารถ

คำสำคัญ: การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษายุคชีวิตวิถีใหม่ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สภาพปัจจุบัน ความต้องการจำเป็น

---

[1]ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยเอก ดร., สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม

Abstract

Directors in the new normal ways should have human relations, ability, morality and ethics and modern leadership. The objectives of the study were to (1) study about current situations and desirable situations in developing directors' desired characteristic in the new normal ways in Nakhon Phanom Primary Educational Service Area office 1. (2) Evaluate about needs in developing directors' desired characteristic in the new normal ways in Nakhon Phanom Primary Educational Service Area office 1. The sample was selected from 292 directors and teacher using identifying population and sample stratified sampling. Two issues of research instrument were used. (1) A questionnaire about a current situation in desirable characteristics development of the directors during the new normal. That was a rating scale in five levels. The index of item objective congruence (IOC) was at 1.00. The discrimination of each item was at between .62-.87. The reliability of the test was at .98. (2) A questionnaire about desirable characteristics situations in developing directors' desired characteristic in the new normal ways. That was a rating scale in five levels. The index of item objective congruence (IOC) was at 1.00. The discrimination of each item was at between .51-.81. The reliability was at .96. The statistics were used in this study were percentage, average, standard deviation and an improved priority needs analysis.

Based on the findings, it was included that the desirable situations overall was in most level. The evaluation of priority need showed that the priority needs in desirable characteristics development during the new normal ways by descending order was 1) morality and ethics, 2) modern relations, 3) human relations, 4) visions and 5) ability.

Keywords: Directors' development, Directors in the new normal ways, Directors' desirable characteristic, Current situations, Priority needs

1. บทนำ

เมื่อวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ระลอกแรกเริ่มคลี่คลายลง หลาย ๆ ภาคส่วนเริ่มพูดถึง “ความปกติใหม่” หรือ “New Normal” ที่จะตามมา การมาเยือนของวิกฤตโรคระบาดทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับระบบการศึกษาหลากหลายด้าน เป็นต้นว่าเราจะออกแบบการเรียนรู้ในยุคโควิด-19 ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร ทักษะและหลักสูตรโลกการศึกษารูปแบบใหม่หลังจากนี้ควรมีหน้าตาแบบไหน เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทด้านการเรียนรู้หรือทำให้ความเหลื่อมล้ำย่ำแย่กว่าเดิม จริงหรือไม่ที่เราสามารถเปลี่ยนวิกฤตครั้งนี้ให้กลายเป็นโอกาสด้านการศึกษา จากความผิดปกติแบบใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม (New-Abnormal) ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาต้องอยู่ให้รอดผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องปรับตัว เพราะวิกฤตโควิด-19 เป็นบททดสอบของความจำเป็นครั้งใหญ่ในการบริหารจัดการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับความปกติใหม่ที่เกิดขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ในฐานะเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทาง นโยบาย และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะที่โดดเด่นกล่าวคือมีทักษะทางปัญญาสูง เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีจิตเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีและเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงาน ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีบทบาทที่สำคัญ คือ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมมาเป็นผู้นำที่วางแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการบริหารจัดการเชิงรุก ยึดหลักการมีส่วนร่วมปรับองค์กรให้เป็นองค์การขนาดเล็กและมีโครงสร้างแนวราบและเสริมสร้างการมีหุ้นส่วนทางการศึกษาดังนั้นผู้นำองค์กรยุคใหม่ จึงต้องมีการแสวงหาความรู้ทั้งเชิงทฤษฎี การปฏิบัติและประสบการณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมทางวิชาการมีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพที่สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และสามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันไปสู่อนาคตได้ คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งที่ชี้ชัดให้เห็นถึงความดีของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกและตัวแปรที่สำคัญ ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพในผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารที่จะประสบความสำเร็จ สามารถสนองตอบการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น และเหมาะสม มีความรู้ในหลักการเชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมจริยธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาในยุคใหม่เพื่อนำพาองค์กร ประสบความสำเร็จสอดคล้อง (ชัยยนต์ เพาพาน, 2560, หน้า 96) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญที่สุดต่อการบริหารจัดการการศึกษาของสถาบัน เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ศูนย์กลางขององค์กรทั้งหมด ความสำเร็จขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ความตื่นตัว ความมียุทธวิธีประสบการณ์ ความคิดความเป็นเลิศทางวิชาการ และอุทิศตน ความเสียสละ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งหมายถึง ผู้บริหารที่สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นครูให้นำนโยบายการศึกษาออกปฏิบัติและดำเนินการเพื่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในลักษณะของชีวิตในสถานศึกษา (กุลจิรา รักษนคร, 2563, หน้า 3)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง สภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.2 เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดของ รัชฎาภรณ์ ทิพย์กาญจนรัตน์ และคณะ (2563, หน้า 3); คนึนิตย์ กิจวิธ (2561, หน้า 3); บรรจง ลาวะลี (2560, หน้า 207); เสกสรรค์ สนวา และคณะ (2661, หน้า 10-11); กุลจิรา รักษนคร (2563, หน้า 210-215) และ Sarah Goff-Dupont (2021, p. 1) ผู้ศึกษาได้สรุปกรอบองค์ประกอบของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ดังนี้

2.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์
2.2 ด้านความรู้ความสามารถ
2.3 ด้านคุณธรรมจริยธรรม
2.4 ด้านความเป็นผู้นำยุคใหม่
2.5 ด้านวิสัยทัศน์

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จาก 249 โรงเรียน จำนวน 1,959 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 255 คน และครู จำนวน 1,704 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2564)

4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 292 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และครู จำนวน 205 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เรื่อง สภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพ (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ซึ่งกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแบบของ เบสท์ และคาห์น (Best and Kahn) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 21)

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร โดยดำเนินการเก็บรวบรวม ดังนี้

4.3.1 ขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขอความ ร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูของสถานศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

4.4.2 นำส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ถ้าโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในอำเภอเมืองนครพนม ผู้ศึกษานำส่งและรับแบบสอบถามเอง แต่ถ้าโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ต่างอำเภอ ผู้ศึกษาจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์และทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองปิดแสตมป์ ให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งกลับเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว

4.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยผู้ศึกษา เก็บและรอรับแบบสอบถามกลับคืนมาจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 ฉบับ มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐานดังนี้

วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

4.4.1 การแปลความหมายสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้บริหารสถานในยุคชีวิตวิถีใหม่

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4.2 นำคะแนนของแบบสอบถามสภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์ คะแนนและความหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติ ดังนี้

4.5.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

4.5.1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ IC

4.5.1.2 การหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation)

4.5.1.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับการหาค่าสัมประสิทธิ์ (α-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

4.5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

4.5.2.1 ร้อยละ (Percentage)

4.5.2.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

4.5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.5.2.4 สูตร Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 275-279)

$$PNI_{Modified} = (I - D)/D$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ คือ ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

I คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนสภาพที่พึงประสงค์

D คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนสภาพปัจจุบัน

5. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า

สภาพปัจจุบันการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านความรู้ความสามารถ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมจริยธรรม สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านความรู้ความสามารถ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านมนุษยสัมพันธ์

5.2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความเป็นผู้นำยุคใหม่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นน่าสนใจที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

6.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

6.1.1 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายุคปัจจุบันเป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงในด้านการบริหารสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชภูมิ พระพรม (2562) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะในระดับมากทุกด้าน และคุณลักษณะ

ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) การปฏิบัติจริงกลยุทธ์คุณลักษณะผู้บริหารในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) ผลการสร้างกลยุทธ์และพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความฉลาด ความมั่นใจในตัวเอง ความรับผิดชอบ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และคุณธรรม และ 3) การประเมินกลยุทธ์และความพึงพอใจการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของ การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อการยอมรับเกิดขึ้นการบริหารงานย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เพราะจะได้รับความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ บัวชุม และคณะ (2562) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศสรา บุญสะอาด (2563) ได้ศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ทักษะความสนใจใคร่รู้มีจินตนาการ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณการแก้ปัญหา ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และการรู้เท่าทันเทคโนโลยีทักษะในการสื่อสารและร่วมมือ และทักษะการคิดในเชิงธุรกิจและทักษะประกอบการตามลำดับ

6.2 ผลการศึกษาพบว่าด้านที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ลำดับที่ 2 คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลำดับที่ 3 คือ ปฏิบัติตนด้วยการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ลำดับที่ 4 คือ มานะบากบั่นไม่ท้อถอยในการปฏิบัติหน้าที่ ลำดับที่ 5 คือ มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำและมีความรักและคอยเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ลำดับที่ 6 คือ มีความมั่นคงและทนทานต่อความเครียดสูง และลำดับสุดท้าย คือ มีความตื่นตัวคล่องแคล่วว่องไว ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ควรมีการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหารและควรมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติตนไปในทิศทางเดียวกันและเป็นมาตรฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภัสสรณ์ เอี่ยมสกุล (2563) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า

สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมทั้ง 7 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดโดยมีลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นจากลำดับแรกถึงลำดับสุดท้าย คือ ลำดับที่ 1 ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติลำดับที่ 2 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ลำดับที่ 3 ด้านกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ลำดับที่ 4 ด้านคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ ลำดับที่ 5 ด้านซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ลำดับที่ 6 ด้านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ และลำดับที่ 7 ด้านยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ

6.3 ผลการศึกษาพบว่าด้านที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านความรู้ความสามารถ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ มีทักษะด้านมโนทัศน์คิดรวบยอดในการวางแผนบริหารงาน ลำดับที่ 2 คือ มีการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง/ชุมชน ลำดับที่ 3 คือ เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ลำดับที่ 4 คือ ส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ลำดับที่ 5 คือ ฉลาดมีไหวพริบรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ลำดับที่ 6 คือ มีความรู้ทันโลกทันเหตุการณ์อยู่เสมอและส่งเสริมการนำ ICT มาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และลำดับสุดท้าย คือ รับรู้ข้อมูลข่าวสารรอบด้านอย่างรวดเร็ว เป็นเพราะผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา ใจดี (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ผลการศึกษาพบว่า (1) ทักษะผู้บริหารด้านมโนภาพ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้านเพื่อนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์มีการประชุมวางแผนงานกับคณะครูร่วมมือกันการวิเคราะห์และวางแผน (2) ทักษะผู้บริหารด้านมนุษย์ผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน และใช้การบริหารงานแบบความร่วมมือ (3) ทักษะผู้บริหารด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารควรพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงาน ควรศึกษาหาความรู้โดยการอบรมพัฒนา

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผลจากการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านความรู้ความสามารถ ดังนั้น ควรมีการศึกษาแบบเจาะลึกโดยการสัมภาษณ์บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อจะเป็นการสะท้อนภาพขององค์การได้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลจากการวิจัย พบว่า ด้านที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ควรจัดอบรม ประชุมชี้แจง อบรมปฏิบัติธรรม พัฒนาด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาให้สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อตนเองผู้อื่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2. ควรศึกษาและเปรียบเทียบผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

8. เอกสารอ้างอิง

กุลจิรา รักษนคร. (2563). การศึกษากรอบแนวคิดของผู้บริหารมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0. *Journal of Modern Learning Development*, 5(4), 206-217.

คนึงนิตย์ กิจวิธี. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*, 5(1), 33-34.

จีรนาถ ภูริเศวตกำจร. (2564). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.* การประชุมวิชาการระดับชาติ นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.

จรัล ฟังเร็ว. (2558). *คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21.* รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

ชัยชนะ มิตรพันธ์. (2563). *Go digital with ETDA.* กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์.

ชัยศักดิ์ ศุกระกาญจน์. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ.* เข้าถึงได้จาก https://spark.adobe.com/page/YlGxuPO3qkdtE

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2559). *ธรรมาภิบาลองค์การ.* ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.

ฐากูร ทัศมาลี. (2563). *ศักยภาพและทัศคติของพนักงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งโดยยึดหลักจรรยาบรรณ.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ณัฐธยาน์ โพธิชาธาร. (2553). *การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ถวิล อรัญเวศ. (2564). *คุณลักษณะของนักบริหารยุคไทยแลนด์ 4.0.* กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

ธนิกานต์ มาฆะศิรานนท์. (2553). *เทคนิคการแก้ปัญหาและตัดสินใจ.* กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 6(2), 208-210.

บวร เทศารินทร์. (2560). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2563). *บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในต่อการจัดการความเสี่ยงขององค์กรในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 23(4), 643-654.

พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. (2563). *บทบาทผู้นำยุคโควิด "ต้องสร้างทุกคนให้เป็นผู้บริหาร".* กรุงเทพฯ: แดแน็กซ์อินเตอร์คอร์ปเปอเรชั่น.

มุกดา อนุกานนท์. (2555). *การศึกษาพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17.* งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัชฎาภรณ์ ทิพย์กาญจนรัตน์. (2563). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

รัตนา กาญจนพันธุ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 10(3), 545-556.

รัชตา ธรรมเจริญ. (2554). *องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามยอมนิยมเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนใต้.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ศรีชล ฉายาพงษ์. (2553). *ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.* งานนิพนธ์ ปร.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมพิศ สุขแสน. (2560). *การบริหารจัดการโครงการ.* อุตรดิตถ์: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสกสรรค์ สนวา. (2561). *หลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

สุณิสา แพทย์พิพัฒน. (2563). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2562). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era).* เข้าถึงได้จาก https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-t2s1-t2-t2s3

Cambell, R. F. & Sallade, M. (1968). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Knezevich, S. J. (1984). *Administration of Public Education* (4th ed.). New York: Harper and Row Publishers.

Henelely, K. H. & Froese, K. (1970). Pre–service teacher perception of family–school Collaboration : A qualitative study. *Masters Abstracts International*, 37(03), 103.

Small, J. (1974). *Role options for school administrators, Performance objective for school Principalships*. Callifornia: McCutchan.

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

The Guidelines for Development of the Characteristics of Professional School Administrators under Udonthani Primary Educational Service Area Office 3

รสริน ภาดี[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ 2) และศึกษาแนวการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 325 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ (Krejcie and Morgan) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์

2. สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเอง

3. ความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยภาพรวมมีค่า $PNI_{Modified}$ = 0.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ ส่วนด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเอง

คำสำคัญ: แนวทาง การพัฒนา คุณลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ

[1]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต จังหวัดหนองบัวลำภู

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the current state, the desirable state and the needs index of the characteristics of professional school administrators under Udonthani primary educational service area office 3 2) to study the guidelines for development of the characteristics of professional school administrators under Udonthani primary educational service area office 3. The samples were 325 school administrators and teachers. The sample size was calculated using Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling by the status of the sample groups and the school size. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation and the Modified Priority Needs Index

The results of the study were as following:

1. The current state of the characteristics of professional school administrators under Udonthani primary educational service area office 3, overall aspects were at medium level. Considering each aspect, the highest aspect were the morality and ethics, followed by the aspects of the personality, self-improvement, ability and management. The lowest aspect was the vision. The desirable state of the characteristics of professional school administrators under Udonthani primary educational service area office 3, overall aspect was at highest level. Considering each aspect, the highest aspect was morality and ethics, followed by the ability, vision, personality and management. The lowest aspect was the self-improvement.

2. The guidelines of the professional school administrators under Udonthani primary educational service area office 3, the researcher presented in 6 aspects and 18 approaches which passed the evaluation of suitability, possibility and utility by 7 eminent people were as followings: the morality and ethics consists of 2 approaches, the personality consists of 3 approaches, the ability consists of 3 approaches, the vision consists of 3 approaches, the management consists of 4 approaches, and the self-improvement consists of 3 approaches.

3. The Modified Priority Needs Index of the characteristics of the professional school administrators under Udonthani primary educational service area office 3. The result showed a value of PNI modified = 0.26 The vision was found the highest level of PNI modified value, followed by the ability, morality and ethics, management, personality. The aspect of self-improvement was found at the lowest need.

Keywords: Guideline, Development, Characteristics, Administrators, Professional

1. บทนำ

ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้นโดยมีความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาปรากฏใน มาตรา 6 ที่กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 7 กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้ง ส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ การกีฬาภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กรมสามัญศึกษา, 2540, หน้า 20-25)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ มีความสามารถทางการบริหาร และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 53 กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาให้มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่สำคัญ มีความสามารถในเชิงวิชาการที่เป็นที่ยอมรับของคนในวงการบริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องโดยทั่วไปกับงานการศึกษาของสถานศึกษา ความเป็นคนซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เห็นการณ์ไกลมองอนาคตขององค์กรและมองข้างหน้าเป็นหลัก ความรู้ความเข้าใจในการปฏิรูปการศึกษา ความสามารถในการบริหารจัดการ ความรู้เข้าใจเรื่องหลักสูตรศาสตร์การสอน รูปแบบการเรียนการสอนความรู้และความสามารถทางด้านเทคโนโลยีในระดับที่เพียงพอ ความสามารถในการแสวงหาทุน แหล่งทุนและการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

การปฏิรูปการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยให้มีมาตรฐานระดับสูงสู่ความเป็นเลิศ ในส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจะพัฒนาครูและผู้บริหารให้เป็นมืออาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549, หน้า 1) ซึ่งผู้บริหารมืออาชีพจะมีลักษณะเด่น คือ ต้องมีความรอบรู้ ทันเหตุการณ์มีการตัดสินใจที่ดีรวดเร็ว แม่นยำและถูกต้องสามารถจับประเด็นได้รวดเร็วและทันการสามารถเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะปรับตัว มีระเบียบวินัย เคร่งครัดเรื่องเวลา ซื่อสัตว์มีคุณธรรม ยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพ เชื่อมั่นในตนเองและสามารถประสานงานได้เยี่ยม (บวร เทศารินทร์, 2557, หน้า 109) ในการบริหารภาระหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถหรือศักยภาพในการปฏิบัติของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวทางและหลักการที่กำหนดไว้ในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษา ว่าผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจิตวิญญาณนักบริหาร เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหารมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร

จากความเป็นมาและความสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลไปปรับปรุงพัฒนาตนเองและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารและสถานศึกษาต่อไป

2. คำถามของวิจัย

2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อยู่ในระดับใด

2.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้จัดลำดับความต้องการจำเป็นไว้อย่างไรบ้าง

2.3 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีลักษณะเป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

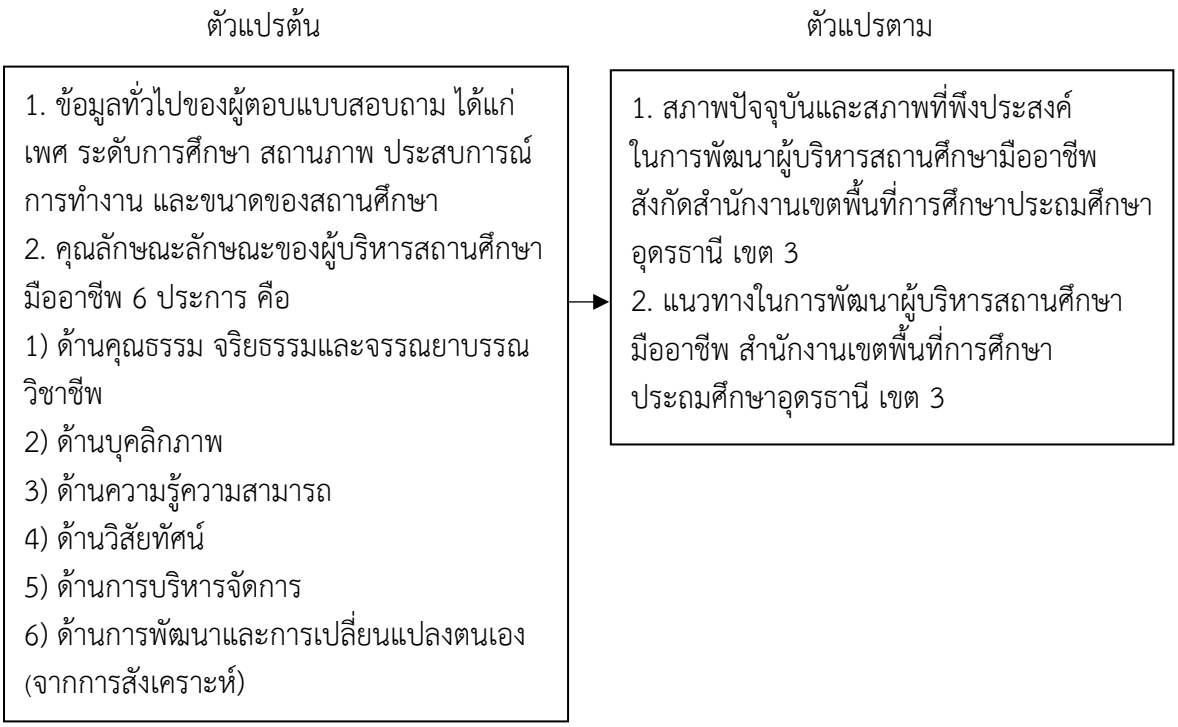
3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากตารางสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ นักวิจัย และสถาบันทางการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ดังนี้ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2551); สมาน พงษ์จำนงค์ (2547); สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549); ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546); ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549) และสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (วีระ ประเสริฐศิลป์, 2546) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ที่กำหนดตามหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ธีระ รุญเจริญ (2546) และธนวัฒน์ สายนภา (2559) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญ จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านความรู้ความสามารถ 4) ด้านวิสัยทัศน์ 5) ด้านการบริหารจัดการ และ 6) ด้านการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงตนเอง

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. วิธีการดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

6.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2564 รวมประชากรทั้งสิ้น 2,120 คน

6.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 325 คน

6.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ยกร่างแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2. ตรวจสอบร่างแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

3. ประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

6.3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเอง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

6.3.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

6.3.3 แบบประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยกำหนดประเด็นการประเมิน ไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นได้และด้านความเป็นประโยชน์

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

6.4.1 ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน

6.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พร้อมแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 325 ฉบับ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามและกำหนดวันรับคืน

6.4.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 325 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ100

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนความเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย โดยใช้สูตร $PNI_{modified}$ ซึ่งเป็นดัชนีการจัดการเรียงลำดับความสำคัญของความคาดหวัง หาผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงเพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนจะนำมาจัดอันดับความสำคัญความคาดหวัง (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

6.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

1) สถิติในการหาคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถาม เพื่อใช้นำไปใช้ในการพัฒนาเครื่องมือและการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

2) สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) สถิติที่ใช้จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย ใช้วิธี Priority Need Index ($PNI_{modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีการจัดการเรียงลำดับความสำคัญของสภาพที่พึงประสงค์หาผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงเพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนจะนำมาจัดอันดับความสำคัญของสภาพที่พึงประสงค์ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

7. ผลการวิจัย

7.1 จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

7.1.1 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์

7.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเอง

7.1.3 ความต้องการแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่าค่าดัชนีความจำเป็นต้องการจำเป็นโดยภาพรวมมีค่า $PNI_{Modified}$ = 0.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ ส่วนด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเอง

7.2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางเป็นรายด้าน 6 ด้าน 18 แนวทาง สรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

7.3 การประเมินด้านความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือด้านความรู้ความสามารถและด้านการบริหารจัดการ และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ส่วนผลการประเมินในด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านมากที่สุด คือ ด้านความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ และเมื่อพิจารณาด้านความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านมากที่สุด คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง รองลงมาคือด้านวิสัยทัศน์ และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ

8. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

8.1 สภาพปัจจุบันแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารประพฤติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ประพฤติตามกฎระเบียบ และจรรยาบรรณในวิชาชีพ เป็นแบบอย่างในการครองตน ครองคน ครองงาน รับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตรงเวลา เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวมโดยคำนึงถึงผลการพัฒนาและประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม ยุติธรรมและเสมอภาค พระมหาสุชาติเจ้า (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา พบว่า คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสามารถเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ด้านการจัดระบบด้านการบริหารจัดการ และด้านสังคมและชุมชนตามลำดับ

8.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารประพฤติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นผู้ประพฤติตามกฎระเบียบ และจรรยาบรรณในวิชาชีพ เป็นแบบอย่างในการครองตน ครองคน ครองงาน รับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตรงเวลา เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวมโดยคำนึงถึงผลการพัฒนาและประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม ยุติธรรมและเสมอภาค สอดคล้องกับ สุภาพร พรหมทะสาน (2561) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองมหาสารคาม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน โดยเรียงลำดับ

ความสำคัญ ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านทักษะการบริหาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ความสามารถ

8.3 ดัชนีความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวม มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐานะมาศ หาดยาว (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรนำเครือข่ายเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ในการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และควรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ อบรม ศึกษาดูงานจากสถานที่มีผลงานเป็นเลิศ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ Robinson (2000) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้าง และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารต้องเตรียมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ อีกทั้งยังมีการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

8.4 ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรายด้าน 6 ด้าน 18 แนวทาง ดังนี้

8.4.1 ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือมุ่งมั่นกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ตัดสินใจภายใต้ข้อมูลที่เป็นจริง ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม เป็นธรรม และเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับ คมสันต์ วงษ์ชาลี (2561) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ ผู้บริหารควรปรับปรุง เรื่อง การผลักดันให้มีความหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การแสดงออกถึงความมีเหตุผล การเคารพนับถือและมีมนุษยสัมพันธ์และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อชี้นำเป็นนโยบาย

8.4.2 ด้านบุคลิกภาพ ได้แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือเสริมสร้างบุคลิกภาพด้านความเป็นผู้นำ มีวาทศิลป์ในการเจรจา สามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกได้ มีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพร พรหมทะสาน (2561) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือ ในการพิจารณาดำเนินการพัฒนาผู้ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพควรพิจารณา

ถึงบุคลิกภาพและนำมาปฏิบัติและส่งเสริมให้มีศักยภาพที่ยั่งยืนและควรวิจัยหารูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยั่งยืน

8.4.3 ด้านความรู้ความสามารถ ได้แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับความสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การเมืองการปกครอง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในบริหารจัดการศึกษาได้อย่างถูกต้อง เป็นแบบอย่างในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา โดยอาศัยประสบการณ์มีปฏิภาณไหวพริบและส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน และส่งเสริความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเอง สอดคล้องกับ ธงชัย เจนโกศล (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ควรใช้ความรู้ความสามารถในการควบคุมและบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในการปรับปรุงและพัฒนางาน ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นกว่าเดิม มีเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารและปฏิบัติงานในสถานศึกษา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาและความขัดแย้งในสถานศึกษาโดยใช้ความคิดเชิงกล

8.4.4 ด้านวิสัยทัศน์ ได้แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพคือเป็นแบบอย่างและสร้างแนวทางการปฏิบัติงานโดยมีความรอบรู้อย่างแท้จริง และสามารถวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของบุคคล สถานที่ และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตามบริบท มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างเหมาะสมโดยอาศัยหลักความเป็นไปได้และเป็นแบบอย่างและผลักดันบุคลากรให้แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนางานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับ ธนวัฒน์ สายโสภา (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียน ในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาตราด ได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ว่าผู้บริหารควรพัฒนาให้ตนเองมีความรู้ลึก รู้รอบ รู้จุดเด่นจุดด้อยของบุคคลสถานที่และปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กรและสภาพแวดล้อม

8.4.5 ด้านการบริหารจัดการ ได้แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือ กำหนดหลักเกณฑ์การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานโดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด ร่วมวางแผนร่วมรับผิดชอบ ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตามหลักการและเหตุผล ให้เป็นผู้มีความสามารถในการแสวงหาและระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารการจัดการศึกษา เป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ คมสันต์ วงษ์ชาลี (2561) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหาร

สถานศึกษามืออาชีพ ด้านการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารควรปรับปรุง เรื่อง การใช้เทคโนโลยีในการดำเนินการบริหารจัดการ การมีกระบวนการจัดการและวิธีการเน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจและการกำหนดแผนการดำเนินการและวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

8.4.6 ด้านการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ได้แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและการบริหารงานให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ มอบหมายงานตามความเหมาะสมและความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพพร้อมทั้งเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองและสนับสนุนบุคลากรศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ข้อมูลใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อเตรียมพร้อมและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับ คมสันต์ วงษ์ชาลี (2561) ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ผู้บริหารควรปรับปรุง เรื่อง การพัฒนาพฤติกรรม ความเป็นผู้นำของตนเองโดยการฝึกปฏิบัติ ศึกษาต่อ อบรมเป็นประจำการจากสถานที่ชำนาญการทางด้านการบริหาร การวิเคราะห์จุดด้อยจุดแข็งและข้อจำกัดของตนเองบนพื้นฐานองค์ความรู้ เรื่องผู้นำในยุคปัจจุบันและการเข้าสังคมกับผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารอยู่เสมอ

9. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารควรตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลการพัฒนาและประโยชน์ของผู้เรียนเป็นหลัก มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานโปร่งใสตรวจสอบได้

2. ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารควรมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีสุขภาพจิตดี อารมณ์ขันและมองโลกในแง่ดี

3. ด้านความรู้ความสามารถ มีการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียนและต่อยอดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเอง

4. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ มีความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

5. ด้านการบริหารจัดการ ควรใช้หลักบริหารทรัพยากรมนุษย์และหลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารจัดการ ใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานและการบริหารงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

6. ด้านการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนตามความถนัดและความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือสังกัดอื่น ๆ

2. ควรศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

3. ควรมีการศึกษาการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

10. เอกสารอ้างอิง

กรมสามัญศึกษา. (2540). *กลยุทธ์การบริหารเชิงคุณภาพ.* กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ ดี กราฟฟิค.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *แนวทางการดำเนินการปฏิรูปการเรียนการสอน ตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ “2549 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน”.* กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐาน.

คมสันต์ วงษ์ชาลี. (2561). *ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยเศรษฐ์ พรหมศรี. (2549). *ผู้บริหารแห่งอนาคต.* กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์.

ฐานะมาศ หาดยาว. (2564). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 8(7), 268-281.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2546). *มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร.* กรุงเทพฯ: อินฟอร์มีเดียบุ๊คส์.

ธนวัฒน์ สายนภา. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธงชัย เจนโกศล. (2557). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2551). *โน้ตย่อบริการ.* เชียงใหม่: Orange Group Tactics Design.

บวร เทศารินทร์. (2557). *บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* เข้าถึงได้จาก www.school.obec.go.th 22 มีนาคม 2557.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระมหาสุชาติ, เจ้า. (2561). *คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลา.

วีระ ประเสริฐศิลป์. (2546). *ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมกสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. (2549). *ผู้นำยุคใหม่ : หัวใจของการปฏิรูป.* นนทบุรี: เกรทเอ็ดดูเคชัน.

สมาน พงษ์จำนงค์. (2547). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *ผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ.* กรุงเทพฯ: เอส แอนด จี กราฟฟค.

สุภาพร พรหมทะสาน. (2561). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Robinson, S.G. (2000). *Teacher Job Satisfaction and Levels of Clinical Supervision in Elementary Schools.* Ph.D. Dissertation. The University of Southern Mississippi. Available from http://search.proquest.com/dissertations/docview/304626407?accountid=31098

สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

Situations, Problems and Development Guideline Forincreasing Income to Schools in Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1

พนม ก้องเวหา[1]
รชฏ สุวรรณกูฏ[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาและเปรียบเทียบ สภาพปัจจุบันของการจัดหารายได้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 (2) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดหารายได้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตาราง Krejcie and Morgan จำนวน 329 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพการหารายได้ของโรงเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) (2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการเปรียบเทียบแนวทางพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการหารายได้ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

[1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
[2]อาจารย์ประจำวิชา สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

Abstract

The purposes of this study are to study current situation of schools in Nakhon Phanom primary educational service area office I, and to study Situations, problems and development guideline for increasing income to schools in in Nakhon Phanom primary educational service area office I. The sample groups are school administrators and teachers in Nakhon Phanom primary educational service area office I. The research prescribe quantities of the sample groups by comparing with Krejci and Morgan table; 329 people. They are set by stratified Random Sampling. The instrument used is a five-rating scale questionnaire. The statistics used are percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The result is found that (1) the current situations, problems, and development guideline for increasing income to schools in Nakhon Phanom primary educational service area office I are the high level in overall. (2) The result of comparison about condition, problems, and the guideline is analyzed in working condition. The researcher find that the result is significant different at 0.01 level. Classifying by size of school. It is found that it is significant different at 0.01 level.

Keyword: Problems and development guideline for increasing income Schools in Nakhon Phanom primary educational service area office I

1. บทนำ

สืบเนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 มาตรา 54 ได้บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (ราชกิจจานุเบกษา, 2564, ออนไลน์) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 2 มาตรา 10 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และหมวด 8 มาตรา 60 (1) ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ โดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษา ในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นฐานที่จัดโดยรัฐและเอกชนให้เท่าเทียมกันดังนั้น จากบทบัญญัติที่กล่าวมาข้างต้นรัฐบาลจึงจัดสรรเงินงบประมาณ เพื่อเป็นเงินอุดหนุนให้กับสถานศึกษา ซึ่งมีภารกิจหลักในด้านการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (สุพจน์ นันทะเทศ และคณะ, 2559, หน้า 256) ซึ่งเป็นรายได้หลักของโรงเรียนที่นำมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอนและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของแต่ละโรงเรียน นอกจากนี้ ยังมีรายได้ที่เป็นเงินนอกงบประมาณที่โรงเรียนได้รับยกตัวอย่าง เช่น เงินบำรุงการศึกษา เงินได้จากการใช้อาคารสถานที่โรงเรียนของบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2564, ออนไลน์) ที่ถือเป็นรายได้เพิ่มเติมที่สามารถนำมาใช้ในบริหารด้านวิชาการ ด้านงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้กับโรงเรียน

เงินรายได้สถานศึกษา เป็นรายได้ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ซึ่งเกิดจากการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ของสถานศึกษาที่เป็นที่ราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น การบริการทางการศึกษาและค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษารวมถึงเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาลาศึกษา และเบี้ยปรับที่เกิดจากผิดสัญญาการซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงินงบประมาณ และเงินอื่น ๆ ที่สถานศึกษารับไว้เป็นกรรมสิทธิ์ เช่น รายได้จากการขายอาหาร เงินบำรุงการศึกษา เงินผ้าป่า เงินจากการจัดงานเลี้ยงศิษย์เก่า เงินที่เรียกเก็บจากนักเรียน เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39, 2564, หน้า 2) นอกจากนี้ ยังมีรายได้จากการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เช่น จากทางรัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ เป็นต้น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542, หน้า 16) อีกทั้งยังมีเงินรายได้จากค่าขาแบบรูปรายการแยกพิจารณาได้ 2 กรณี คือ 1) เงินที่ได้รับจากการขายแบบรูปรายการที่จัดทำขึ้น โดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน หรือได้รับจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือว่าเป็นทรัพย์สินของแผ่นดิน ต้องนำส่งคลังเป็นเงินได้แผ่นดิน และ 2) เงินที่ได้รับจากการขายแบบรูปรายการที่จัดทำขึ้นโดยใช้เงินรายได้สถานศึกษาถือเป็นรายได้สถานศึกษาที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดินมากไปกว่านั้น สถานศึกษายังได้รับรายได้จากเงินอุดหนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเงินหลักประกันสัญญาที่ผู้ขาย หรือผู้รับจ้างไม่รับคืนเมื่อพ้นกำหนดผูกพันตามสัญญา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1, 2564, ออนไลน์)

การบริหารรายได้ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกด้าน โดยทุกหน่วยงานทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนภาครัฐหรือภาคเอกชน จะต้องมีการจัดทำแนวทางการบริหารรายได้ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงมีการพยากรณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงของรายได้ที่จะเกิดขึ้นที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นหรือลดลงในอนาคต เพื่อสามารถวางแผนแก้ปัญหาได้ทันและไม่เป็นเหตุให้การดำเนินงานเกิดข้อผิดพลาด ซึ่งหลักในการบริหารรายได้ของโรงเรียนต้องมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ความคล่องตัว ตรวจสอบได้ และยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์รวมถึงการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, ออนไลน์) สภาพ ปัญหาการหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เกิดจากการที่บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ขาดความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งโรงเรียนมีบุคลากรไม่เพียงพอในการดำเนินงานด้านรายได้ รวมถึงบุคลากรที่รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน หน่วยงานไม่มีการประชาสัมพันธ์ เพื่อหารายได้เพิ่มเติมจากงบประมาณประจำปีและหน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการจัดอบรมชี้แจงเกี่ยวกับหลักการ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการหารายได้ของโรงเรียน ส่งผลให้การบริหารงานเกี่ยวกับรายได้ของโรงเรียนประสบกับความยุ่งยากซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ (สุพจน์ นันทะเทศ และคณะ, 2559, หน้า 229)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการหารายได้ของโรงเรียนและศึกษาแนวทางการพัฒนาความสามารถในการหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานด้านการหารายได้ของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

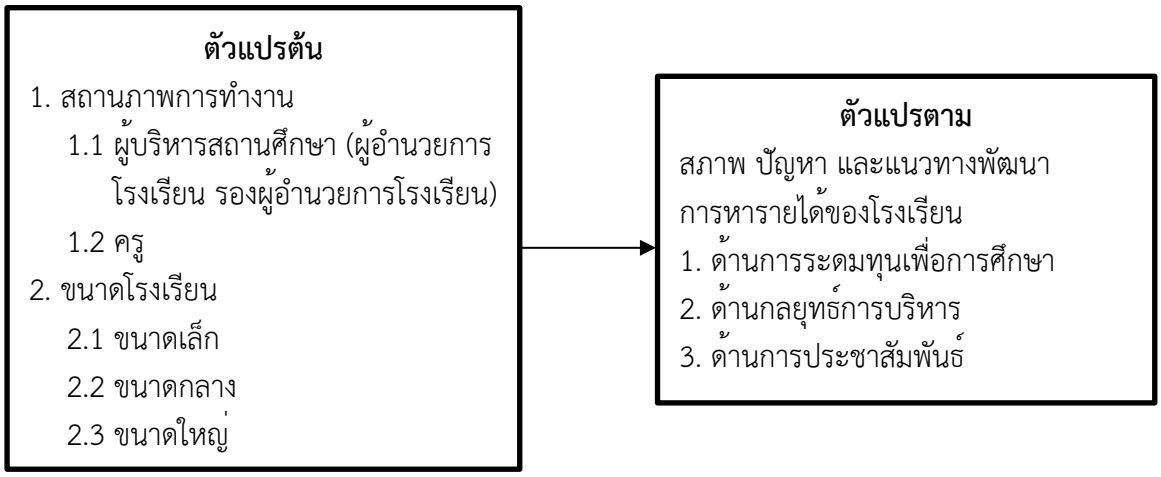
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ สภาพปัจจุบันของการจัดหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดหารายได้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษา เรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิด 1) ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542, หน้า 16) 2) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ของ สาคร สุขศรีวงศ์ (2562, หน้า 234) และ 3) คู่มือปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 (2564, หน้า 6-11) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ในพื้นที่ 6 อำเภอของจังหวัดนครพนม ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม อำเภอธาตุพนม อำเภอเรณูนคร อำเภอนาแก อำเภอวังยาง และอำเภอปลาปาก จำนวน 1,939 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 255 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,684 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ครูผู้สอน ร้อยละ 15 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คน และครูผู้สอน จำนวน 252 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสภาพ (Questionnaire) และแบบสอบถามปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ สถานภาพการทำงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และการหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพ ปัญหา การหารายได้ของโรงเรียน และด้านแนวทางการพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .50-.85 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสามารถในสภาพ การหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 แบบสอบถามปลายเปิด

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง โดยได้แบบสอบถามคืน จำนวน 329 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การจัดทำข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยแล้วนำมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ และวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการรับบริจาคประชาสัมพันธ์ 2) ด้านกลยุทธ์การบริหาร และ 3) การประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายข้อด้วยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบ สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้ 1) จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบหาค่าที (t-test Independent Samples) 2) จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยการทดสอบหาค่าที (t-test Independent Samples) 3) จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่าง ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Seheffe Method)

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IC)

1.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item Total Correlation) โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียรสัน (Pearson s Product-Moment Coefficient of Correlation)

1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 การทดสอบค่าที (t-test Independent Samples)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่าง ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe Method)

5. ผลการศึกษา

จากการศึกษา สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการจัดหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ สภาพ การหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

สภาพการจัดหารายได้ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการระดมทุนเพื่อการศึกษา	4.11	0.25	มาก
2. ด้านกลยุทธ์การบริหาร	3.99	0.30	มาก
3. ด้านการประชาสัมพันธ์	4.11	0.33	มาก
รวม	4.07	0.23	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการหารายได้ของโรงเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการระดมทุนเพื่อการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.11) ด้านการประชาสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 4.11) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกลยุทธ์การบริหาร ($\overline{X}$ = 3.99)

2. การเปรียบเทียบสภาพ การหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพ การหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

สภาพการจัดหารายได้ของโรงเรียน	สถานภาพการทำงาน				t	Sig
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครู			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการระดมทุนเพื่อการศึกษา	4.06	0.24	4.12	0.25	-2.002*	0.04
2. ด้านกลยุทธ์การบริหาร	3.94	0.25	4.01	0.31	-1.923	0.06
3. ด้านการประชาสัมพันธ์	4.03	0.27	4.13	0.35	-2.576**	0.01
รวม	4.01	0.21	4.09	0.23	-2.613**	0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบ สภาพการหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาครพนม เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านการระดมทุนเพื่อการศึกษา และด้านการประชาสัมพันธ์

3. การเปรียบเทียบสภาพ การหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบ แนวทางพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

แนวทางพัฒนาการจัดหารายได้ของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการระดมทุนเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4.59	2	2.30	49.54**	0.00
	ภายในกลุ่ม	15.10	326	0.05		
	รวม	19.69	328			
2. ด้านกลยุทธ์การบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	13.12	2	6.56	133.20**	0.00
	ภายในกลุ่ม	16.05	326	0.05		
	รวม	29.17	328			
3. ด้านการประชาสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	7.91	2	3.95	46.01**	0.00
	ภายในกลุ่ม	28.00	326	0.09		
	รวม	35.91	328			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.05	2	3.52	109.39**	0.00
	ภายในกลุ่ม	10.50	326	0.03		
	รวม	17.54	328			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแนวทางพัฒนาการจัดหารายได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการวิเคราะห์ปัญหา การจัดหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นรายด้าน มีดังต่อไปนี้

4.1 ปัญหา การจัดหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการระดมทุนเพื่อการศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัญหาเกิดจากสภาพเศรษฐกิจและฐานะความยากจนของชุมชน ร้อยละ 24.31 รองลงมาคือ โรงเรียนยังสร้างความเชื่อมั่นด้านความโปร่งใสให้กับชุมชนเรื่องการระดมทุนไม่มากพอ ร้อยละ 12.15 และชุมชนยังไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการระดมทุนเพื่อการศึกษา ร้อยละ 10.63

4.2 ปัญหา การจัดหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการกลยุทธ์การบริหาร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนขาดการวางแผนกลยุทธ์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู ร้อยละ 18.23 รองลงมาคือ กลยุทธ์การบริหารเป็นเรื่องของนามธรรมผู้บริหารและครูจึงให้ความสำคัญน้อย ร้อยละ 14.89 และโรงเรียนสร้างกลยุทธ์การบริหารไม่สอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัล ร้อยละ 13.67

4.3 ปัญหา การจัดหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการประชาสัมพันธ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนไม่มีใช้ช่องทางในการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย ร้อยละ 12.15 รองลงมาคือ โรงเรียนขาดการสร้างเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม และโรงเรียนไม่มีนโยบายในการมอบหมายงานบุคลากรที่รับผิดชอบในการประชาสัมพันธ์ให้เพียงพอและชัดเจน ร้อยละ 10.63 และโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้มีการประสานงานกับชุมชนโดยรอบ ร้อยละ 9.72

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้ศึกษาได้อภิปรายผล ดังนี้

6.1 สภาพปัจจุบันของการจัดหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการระดมทุนเพื่อการศึกษา ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกลยุทธ์การบริหาร ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้ให้แก่สถานศึกษา โดยได้เข้ารับอบรมระเบียบการรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้ให้แก่สถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารและครูมีคำสั่งปฏิบัติงานที่ชัดเจนในงานด้านการระดมทุนเพื่อการศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารและครูมีกลไกการติดตามการปฏิบัติตามระเบียบการรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้ให้แก่สถานศึกษา ซึ่งการระดมทุนเป็นแนวทางและวิธีการในการนำมาใช้เพื่อรับบริจาคเงินหรือทรัพย์สินอื่น ๆ ให้แก่สถานศึกษา เป็นการอำนวยความสะดวกและเพิ่มช่องทางการระดมทุน ให้ครอบคลุมในทุกมิติมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้เงินหรือทรัพย์สินอื่น ๆ อย่างเพียงพอต่อการนำมาใช้ในการบริหารงานของโรงเรียน

นอกเหนือจากเงินงบประมาณที่ได้รับ โดยการระดมทุนจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของบุคคล อาจจะขึ้นอยู่กับฐานะรายได้ของตนเองและบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุ แซ่เตีย (2555) ได้วิจัย ทัศนคติและพฤติกรรมการบริจาคเพื่อสนับสนุนงาน สาธารณประโยชน์ ของผู้มีรายได้ในตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า (1) งานสาธารณประโยชน์ทั้งหมด 9 ด้านที่ได้ทำการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น คือ เห็นว่าโดยรวมงานทุกด้านมีความสำคัญ แต่มีงานอยู่ 2 ด้านที่แปลผลค่าเฉลี่ยได้ในระดับสำคัญมาก คือ งานด้านการช่วยเหลือผู้ยากไร้และด้อยโอกาส และงานด้านการช่วยเหลือและฟื้นฟู ผู้ประสบภัยพิบัติ (2) กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความเห็นในระดับเห็นด้วยว่า ลำพังการทำงานของหน่วยงานภาครัฐยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาสังคม และเห็นด้วยว่า งานสารธารณประโยชน์โดยภาคเอกชนมีความจำเป็น และองค์กรลักษณะดังกล่าวในประเทศไทย ยังมีไม่เพียงพอ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คน จะมีส่วนช่วยลดปัญหาสังคม (3) กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งกับความเห็นอกเห็นใจและการแบ่งปันจำเป็นต่อสังคมส่วนรวม และเห็นด้วยว่าการช่วยเหลือคนที่ลำบากกว่าเป็นเรื่องสำคัญ และกลุ่มตัวอย่างรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำการบริจาค (4) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่ามีความรู้สึกอึดอัดรำคาญใจเมื่อถูกร้องขอโดยตรง แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ทำการบริจาคเพียงเพื่อต้องการขจัดความรู้สึกอึดอัดทิ้งไป และไม่ได้บริจาคเพราะว่าจะถูกมองเป็นคนแล้งน้ำใจ กล่าวคือ แม้จะมีความรู้สึกอึดอัดเมื่อถูกร้องขอ แต่การตัดสินใจให้บริจาคนั้นเป็นไปด้วย เหตุผลอื่นซึ่งไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับความรู้สึกลำบากใจ (5) งานด้านที่กลุ่มตัวอย่างเคยสนับสนุนหรือเลือกให้การสนับสนุน อันดับแรกคือ ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คน ร้อยละ 80 อันดับที่ 2 คือ ด้านการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติร้อยละ 79 อันดับที่ 3 คือ ด้านศาสนา ร้อยละ 70 และ (6) รูปแบบการให้การสนับสนุน พบว่า ส่วนใหญ่สนับสนุนด้วยการบริจาคในรูปของเงินตรา ร้อยละ 94 และบริจาคข้าวของเครื่องใช้หรือสิ่งของเหลือใช้ร้อยละ 73 โดยสำหรับการบริจาคเงินตราส่วนใหญ่ได้มอบให้โดยตรงแก่ผู้ขอรับบริจาคร้อยละ 89 และบริจาคผ่านตู้รับบริจาคร้อยละ 80

6.2 สภาพการหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยรวม ด้านการระดมทุนเพื่อการศึกษา และด้านการประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางการหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากขนาดของโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากถึงแม้โรงเรียนทุกแห่งจะสังกัดภายใต้การดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เหมือนกัน แต่แนวทางการดำเนินงานบริหารงานด้านการหารายได้ของโรงเรียนภายใต้นโยบายเดียวอาจแตกต่างกัน สาเหตุอาจจะเกิดจากปัจจัยหลายประการ ตัวอย่างเช่น หลักการ นโยบาย และแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารงบประมาณ ตลอดจนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร (พนม วิลัยหล้า, 2560, หน้า 134–135) ซึ่งสอดคล้องกับ อโณทัย ใจกลาง (2555, หน้า 123) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาครูวิชาการ และประธานกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นสภาพและปัญหาวิชาการ แยกขนาดของโรงเรียน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า

6.3.1 ด้านการระดมทุนเพื่อการศึกษา มีปัญหา คือ โรงเรียนยังขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชน รวมถึงยังไม่มีแผนงานที่ชัดเจนรองรับเกี่ยวกับการระดมทุน นอกจากนี้ชุมชนยังไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการระดมทุนเพื่อการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและฐานะความยากจนของชุมชน จึงส่งผลให้การระดมทุนไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น โรงเรียนควรมีการประชุมคณะกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คณะครู เพื่อศึกษา วิเคราะห์นโยบายเพื่อการจัดการระดมทุน รวมถึงจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการแก่บุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและดำเนินการจัดทำรายละเอียดแผนการระดมทุน ให้มีความเชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง จอมหงษ์ (2563, หน้า 131-134) ได้ศึกษา แนวทางการระดมทุนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า แนวทางการระดทุนสำหรับสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดประเด็นการระดมทุน 2) การวางแผนการระดมทุน 3) การดำเนินการระดมทุน และ 4) การประเมินผลการระดมทุน ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการระดมทุนสำหรับสถานศึกษาอื่น ๆ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

6.3.2 ด้านกลยุทธ์การบริหาร มีปัญหา คือ โรงเรียนขาดการวางแผนกลยุทธ์การบริหารงานในการหารายได้ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการวางแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือหาแนวทางในพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียน อีกทั้ง โรงเรียนควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อระดมความคิดในการจัดทำแผนการบริหารงานด้านการหารายได้ของโรงเรียนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ (2544, หน้า 1-3) กล่าวว่า ระบบการวางแผนกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์จะต้องมีขั้นตอนและวิธีการในการกำหนดพันธกิจ ภารกิจหลักของหน่วยงาน และผลลัพธ์ที่คาดหวังว่าจะให้เกิดขึ้นจากผลผลิตที่ได้วางแผนไว้ ทั้งในแง่ปริมาณงาน เวลา คุณภาพและต้นทุน พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการในการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน ซึ่งในระบบการวางแผนที่ดีจะต้องมีกระบวนการจัดลำดับความสำคัญในแต่ละระดับ ตั้งแต่กลยุทธ์แผนงาน งาน/โครงการ กิจกรรม ผลผลิตและผลลัพธ์ เพราะข้อมูลเหล่านี้จะช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารงานและการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

6.3.3 ด้านการประชาสัมพันธ์ มีปัญหา คือ โรงเรียนไม่มีใช้ช่องทางในการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายทำให้ไม่สามารถสร้างการรับรู้โรงเรียนให้กับบุคคลภายนอกได้ รวมถึงขาดการสร้างเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม อีกทั้งโรงเรียนไม่มีนโยบายในการมอบหมายงานบุคลากรที่รับผิดชอบในการประชาสัมพันธ์ให้เพียงพอและชัดเจน ดังนั้น โรงเรียนควรมุ่งเน้นให้มีการประชาสัมพันธ์ในช่างทางต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากร ด้านการประชาสัมพันธ์ รวมถึงพิจารณางบประมาณในการประชาสัมพันธ์ให้มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุ คุณสืบพงษ์พันธ์ และณรงค์ พิมสาร (2563, หน้า 1) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า แนวทางการบริหาร

ด้านประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนควรมีการวางแผน มีการจัดแผนกประชาสัมพันธ์โดยเฉพาะ มีการนำแผนการประชาสัมพันธ์ไปปฏิบัติ และมีการควบคุมการดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผลจากการศึกษา สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกลยุทธ์การบริหาร ดังนั้น โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารจัดการการหารายได้ของโรงเรียน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการดำเนินงานในการหารายได้ที่นอกเหนือจากเงินงบประมาณประจำปี

2. ผู้บริหารโรงเรียนและครู ควรนำเอาผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียน โดยจะต้องมีการจัดทำแนวทางการบริหารรายได้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการบริหารในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการหารายได้โดยในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นต้น เพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีความครอบคลุมมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษา สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 หรือเขตอื่น ๆ โดยมีการพัฒนาตัวแปรเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในมิติใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น

3. ควรมีการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อสภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการหารายได้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

8. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้แก่สถานศึกษา พ.ศ. 2552.* เข้าถึงได้จาก http://legal.sru.ac.th/wp-content/uploads/sites/4/2020/01/ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ-ว่าด้วย-การรับเงิน-.pdf 10 สิงหาคม 2564.

จิรายุ คุณสืบพงษ์พันธ์ และณรงค์ พิมสาร. (2563). รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ*, 7(3), 283-298.

จิรายุ แซ่เตีย. (2555). *ทัศนคติและพฤติกรรมการบริจาคเพื่อสนับสนุนงานสาธารณประโยชน์ของผู้มีรายได้ในตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.* เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. (2544). *มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles กับการจัดทำงบประมาณระบบใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

บุญส่ง จอมหงษ์. (2563). *การพัฒนาแนวทางการระดมทุนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พนม วิลัยหล้า. (2560). *สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ราชกิจจา. (2564). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.* เข้าถึงได้จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF 14 สิงหาคม 2564.

_____. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* เข้าถึงได้จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2542/A/074/1.PDF 14 สิงหาคม 2564.

สุพจน์ นันทะเทศ และคณะ. (2559). สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,* 13(61), 225-241.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2562). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: จี.พี. ไซเบอร์พริ้นท์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2564). *แนวการดำเนินงานเกี่ยวกับเงินรายได้สถานศึกษา.* เข้าถึงได้จาก http://www.ptt2.go.th › images › 2015/06 › admin 10 กันยายน 2564.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. (2564). *คู่มือการเบิกจ่ายเงินสถานศึกษา.* เข้าถึงได้จาก https://km.sec39.net/research/254272.pdf 20 สิงหาคม 2564.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. (2564). *เงินรายได้สถานศึกษา.* เข้าถึงได้จาก http://test.ednan1.go.th:88/images/page/file/1505171130ADS5G1.pdf 5 สิงหาคม 2564.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2564). *คู่มือการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562.* เข้าถึงได้จาก https://drive.google.com/file/d/1VPCl--xxeLpf3MGYPrXGs8FzRaTddqhn/view 21 กันยายน 2564.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. (2564). *คู่มือปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์.* เข้าถึงได้จาก http://www.secondary5.go.th/main/html/manual/gen2.pdf 5 ตุลาคม 2564.

อโณทัย ใจกลาง. (2555). สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,* 4(8), 121-132.

การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ผ่านกระบวนการ SPAE-FangwitTrip

School Management Enhance Teachers' Classroom Research through the use of SPAE-FangwitTrip

ศราวุธ รู้ปัญญา[1]
วราวรรณ จันทรนุวงศ์[2]

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ผ่านการใช้กระบวนการ SPAE-FangwitTrip ซึ่งเป็นทั้งกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งระบบและเป็นกรอบการวิจัยครั้งนี้ ด้วยประกอบด้วย ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน (Situated Studying) เป็นการวิเคราะห์ปัญหาและบริบท ขั้นการวางแผนการปฏิบัติงาน (Planning) ขั้นการลงมือปฏิบัติ (Acting) และขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluating) โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยและพัฒนาที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งประกอบด้วยวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาช่วยในการแปลความหมายและตีความหมายข้อมูล ทำการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจงกับครู จำนวน 60 คน ผลการวิจัย ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน พบว่า การวิจัยในชั้นเรียนของครูอยู่ในระดับต่ำ การวิจัยในชั้นเรียนถูกกำหนดในมาตรฐานวิชาชีพครู และการวิจัยในชั้นเรียนใช้กำหนดตำแหน่งวิทยฐานะครู ขั้นการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาจนได้ SPAE-FangwitTrip ดำเนินการกำหนดนโยบายโรงเรียน กำหนดแผนและงบประมาณ กำหนดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร และสร้างเครือข่ายการพัฒนา ต่อจากนั้นได้ดำเนินการขั้นการลงมือพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งการอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ขั้นตอนสุดท้ายขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าครูและบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน และลงมือทำวิจัยในชั้นเรียนคิดเป็นร้อยละ 28 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง ดังนั้น กระบวนการบริหารจัดการโรงเรียน SPAE-FangwitTrip ในงานวิจัยนี้จึงมีศักยภาพในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการโรงเรียน การวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการ SPAE-FangwitTrip

[1,2]ฝางวิทยายน อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

Abstract

This research to enhance teachers' classroom research through the use of SPAE-FangwitTrip. This process whole the both school management process and also the framework of this research. The components of the process to drive the entire system of the school management which fit for the school context and classroom research for professional development. The consists: S = Situated Studying, P = Planning, A = Acting, and E = Evaluating. This research adopts a mixed research methodology with an emphasis on an interpretative both of quantitative and qualitative data were applied to all 60 teachers who purposive sampling views included before and after participating through S-P-A-E process. The main findings for the first step: Situated Studying, Teachers' classroom research was low and weak practices. Classroom research is defined in the Thailand professional development standards and used to determine the position academic of teacher as well. The second step: Planning, to review the literature on how to enhance the classroom research for teacher, synthesist the S-P-A-E process, to determine school policy, budget, network, and the professional development assigning. For the next step as Acting, to implement teachers' several classroom research workshops. The most important thing is the continuously and seriously on supervision of teaching and classroom research acting. And the last step as Evaluating, for 28 percent of teachers extremely learned to be a researcher. They effort to knowledgeable, understanding, and awareness about the important of classroom research. Accordingly, the SPAE-FangwitTrip was a process able to promote teachers' classroom research. Anyway, for the researcher views, this research was involvement process that no direct knowledge of it, and the direct experience of. That teacher should have access to their own intentions and motives, thoughts and feelings. They will usually have long-term experience of the setting being studied and keep practicing for doing research.

Keywords: School management, Classroom Research, SPAE-FangwitTrip

1. บทนำ

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารจัดการโรงเรียน พบว่า ผู้เรียนมีทักษะการคิดและการเรียนรู้อยู่ในระดับต่ำ ขาดการคิดแบบเป็นกระบวนการ ขาดการพิจารณาไตร่ตรอง ขาดการวางแผนการเรียนของตนเอง ไม่ตระหนัก ไม่ใส่ใจ ไม่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ครูผู้สอนขาดทักษะการสอนที่เหมาะสมในแต่ละวิชาและไม่ได้ทำการสอนอย่างเป็นกระบวนการ อาจเนื่องจาก ครูมีภาระงานอื่นที่ไม่ใช่งานการเรียนการสอนโดยตรง ไม่มีเวลาในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอน ไม่มีการสอนอย่างเป็นกระบวนการหรือเป็นขั้นเป็นตอนตามลำดับ ขาดการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ไม่มีการนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งหมายถึง “การวิจัยในชั้นเรียน” นั่นเอง (สุวิมล ว่องวานิช, 2546) และที่สำคัญยิ่งคือการวิจัยในชั้นเรียนของครูอยู่ในระดับต่ำ โดยครูส่วนใหญ่ไม่ได้ทำวิจัยในชั้นเรียน มีเพียงการสอนเนื้อหาความรู้ในหนังสือสอนตามตารางสอนปกติเท่านั้น นอกจากนั้นในมาตรฐานวิชาชีพครูยังกำหนดให้ “การวิจัยในชั้นเรียน” เป็นตัวกำหนดความรู้ความสามารถของครู สามารถนำไปกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และกำหนดอัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือนอีกด้วย

ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและต่อการศึกษาของชาติ การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และการคิดที่สูงขึ้น ช่วยสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเรียนการสอน และการพัฒนาตนเองของครู เนื่องจากได้มีโอกาสวิพากษ์ วิจารณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น ครูจึงควรทำวิจัยในชั้นเรียน และทำในทุกส่วนของระบบการศึกษาในโรงเรียน ทั้งเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ครอบคลุมการ พัฒนาครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด จึงเป็นข้อค้นพบสำคัญของการโรงเรียนที่ต้องให้ความสำคัญ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อใช้กระบวนการ SPAE-FangwitTrip ขับเคลื่อนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสำคัญของการเรียนรู้ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง

สังคมแห่งข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดในปัจจุบัน ส่งผลให้บุคคลต้องมีความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ต้องการรู้จักวางแผนชีวิต รู้จักการประเมินความสามารถของตนและของคนอื่น มีการแก้ไข ปรับปรุงตนอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมด้วยคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการนำข้อมูลต่าง ๆ ไปใช้ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับมวลมนุษยชาติ รวมทั้งคนไทย ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาต้องเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง และเป็นผู้ที่มีทักษะการคิดและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายในการเรียนและการใช้ชีวิต มีการวางแผนการเรียนและการใช้ชีวิตด้วยการประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลา รู้จักวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจารณ์ด้วยข้อมูลและเหตุผลที่ดี มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เกิดขึ้นสำหรับตนและสังคม รู้ว่าตนรู้อะไร ไม่รู้อะไร จะต้องเพิ่มเติมความรู้ส่วนใดเข้าไปจึงจะเหมาะสม มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เห็นคุณค่าของตนเองและสังคม มองทุกอย่าง

เป็นองค์รวม เพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและพัฒนาไปเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศต่อไปในอนาคต

แต่จากข้อมูลผลการประเมินในระดับนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) พบว่าเด็กไทยก็มีความสามารถด้านการคิดในระดับต่ำ จึงถือว่าเป็นจุดอ่อนในการจัดการศึกษาของไทย ถึงแม้จะมีความพยายามจากหลายฝ่าย หลายหน่วยงาน และพยายามทำมาเป็นเวลานานแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดในระดับสูงขึ้น มีเพียงการสอนเพื่อจำและเข้าใจเท่านั้น ส่งผลให้ผลผลิตคือนักเรียนไม่สามารถสร้างเสริมความคิดได้เท่าที่ควร ขาดการเชื่อมโยงการคิดจากชั้นเรียนสู่ชีวิตจริง ไม่คิด ไม่พิจารณา ไม่อยากรู้อยากเห็น ประเทศไทยจึงได้มีแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการพัฒนาคนและสังคม โดยให้ความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม เพื่อสร้างคนให้มีความคิด มองกว้าง ใฝ่ดี มีคุณธรรมรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก เป้าหมายหลักของการจัดการศึกษามุ่งเน้นไปที่การให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีทักษะการคิดและการเรียนรู้ หลักการในการจัดการศึกษาจึงควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้แสดงถึงความมีศักยภาพในตัวเอง มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเองด้วยตนเอง แต่จนบัดนี้การจัดการศึกษาของชาติก็ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

กระบวนการเรียนรู้ของเด็กไทย

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2557) พบว่า ด้านผู้เรียนในมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผลอยู่ในเกณฑ์ขั้นต่ำ ผลการประเมินในระดับนานาชาติ เด็กไทยก็มีความสามารถด้านการคิดในระดับต่ำ จากข้อมูลดังกล่าวจึงถือว่าเป็นจุดอ่อนในการจัดการศึกษาของไทย ถึงแม้จะมีความพยายามจากหลาย ๆ ฝ่าย หลายหน่วยงาน และพยายามทำมาเป็นเวลานานแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดในระดับสูงขึ้น มีเพียงการสอนเพื่อจำและเข้าใจเท่านั้น ยิ่งปัจจุบันสังคมยุคข่าวสารไร้พรมแดน เป็นยุคข่าวสารความรู้ที่ต้องอาศัยทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ สังคมไทยจึงควรเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะต้องเตรียมพร้อมที่จะทำให้สังคมกลายเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประชาชนในสังคมต้องรู้จักใช้ความสามารถเฉพาะตนในการวิเคราะห์ ค้นหาข้อมูลความรู้ และใช้ข้อมูลนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจบทบาทของตน เข้าใจบทบาทของสื่อที่มีรูปแบบที่หลากหลาย สามารถใช้วิจารณญาณ วิเคราะห์ วิจารณ์ แยกแยะ แก้ปัญหา สร้างสรรค์อย่างชาญฉลาดให้เหมาะสมกับสังคมแห่งข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด

ดังนั้น ความสามารถเฉพาะบุคคล ลักษณะโครงสร้างของการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล การคิดอย่างเป็นระบบ การทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น การรู้จักวางแผนชีวิต การประเมินความสามารถของตนและของคนอื่นการแก้ไข ปรับปรุงตนอง ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมด้วยคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการนำข้อมูลต่าง ๆ ไปใช้ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับคนไทย ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาต้องเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง และเป็นผู้ที่มีทักษะการคิด คิดเกี่ยวกับการรู้ของตนเอง รู้ว่าตนรู้อะไร ไม่รู้อะไร จะต้องเพิ่มเติมความรู้ส่วนใดเข้าไปจึงจะเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและพัฒนาไปเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศต่อไปในอนาคต การสร้างความรู้ด้วยตนเองจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญลำดับแรกของการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาของชาติเพราะจะช่วยขับเคลื่อนการทำงานในโรงเรียนให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และการคิดที่ทันต่อสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง และควรยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ทุกภาคส่วนมีโอกาสเข้ามากำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิด และตัดสินใจเพียงคนเดียว การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การมีส่วนร่วมทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย (วันชัย โกลละสุต, 2549; ทำนอง ภูเกิดพิมพ์, 2551 และโนชญ์ ชาญด้วยกิจ, 2553) การมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนของโรงเรียนทั้งฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน และตัวผู้เรียน เป็นการมุ่งเน้นประเด็นไปที่การพัฒนา “ครู” ให้รู้อย่างละเอียดลึกซึ้งจนเชี่ยวชาญ ให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนของตนได้ด้วยตนเองจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะการวิจัยในชั้นเรียน คือ การที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริงจากการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนอยู่เสมอ มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม การประเมินทักษะการคิด การทำวิจัยด้านการคิด และการเขียนรายงานการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ระบบการบริหารตามกระบวนการ SPAE-FangwitTrip เป็นกระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร โดยเป็นการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และความคาดหวัง แล้วนำไปกำหนดทิศทางองค์กร แล้วนำไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ลงมือปฏิบัติและดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานมีการประเมินผลการดำเนินงานและปรับปรุงงาน โดยในการดำเนินงาน (Acting) เป็นวงจรหมุนวนกันไป

การบริหารจัดการโรงเรียนที่ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 มาตรา 6 ได้กำหนดไว้ว่า ความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดารงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามหมวด 4 มาตรา 22 ได้ระบุว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 24 ข้อ 5 กาหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถที่จะจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอานวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน จากสื่อการเรียน

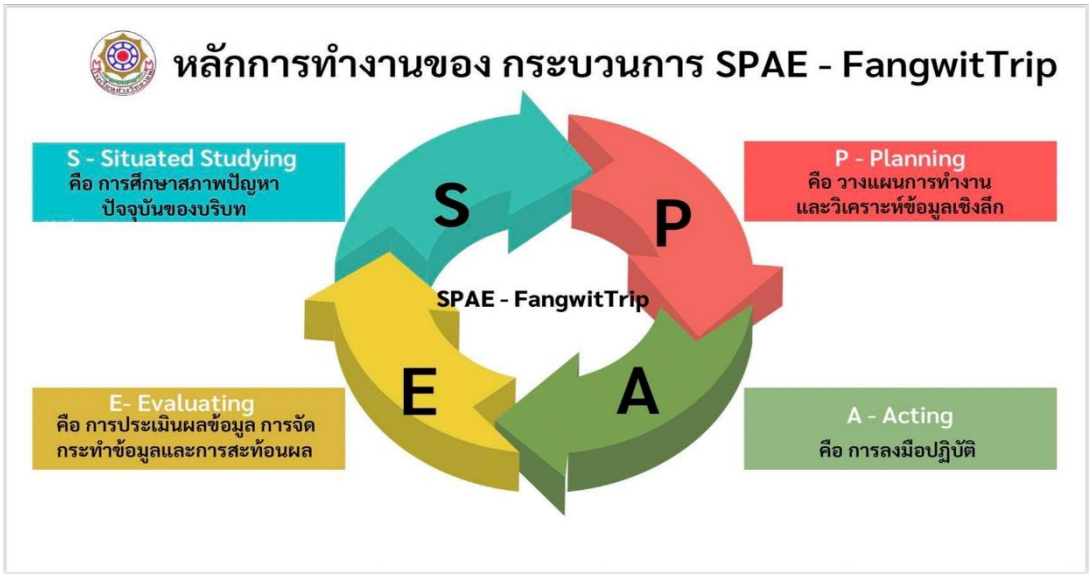
การสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ ในมาตรา 30 ได้กำหนดให้ สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550)

"ครูคือบุคคลสำคัญที่สุด" ในการฝึกฝนให้ผู้เรียนเกิดทักษะ เกิดกระบวนการคิด เกิดกระบวนการแก้ปัญหา โดยการฝึกจากจุดเล็ก ๆ ที่ผู้เรียนสนใจ จนกระทั่งสามารถสร้างให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้อยากรู้อยากเห็น มีกระบวนการคิดเป็นของตนเอง มีจิตใจในการสืบเสาะแสวงหาความรู้และสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง เกิดการพัฒนาทักษะการคิดและการเรียนรู้ที่หลากหลายและยั่งยืน รวมไปถึงการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียน การที่จะทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการพัฒนาทักษะของผู้เรียนจนสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนของตนได้ จนกลายเป็นนักวิจัยจะช่วยให้ผู้เรียนในชั้นมีการพัฒนาอยู่เรื่อย ๆ สม่ำเสมอ และยั่งยืน เนื่องจากครูผู้สอนจะพยายามแสวงหาวิธีการที่ดี เหมาะสมมาพัฒนาผู้เรียนในชั้นของตนเสมอ จนครูเกิดความตระหนัก และเห็นว่าสิ่งนั้นมีความสำคัญ จำเป็นสำหรับครู วิธีการหรือกระบวนการพัฒนาครูจึงต้องครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านเนื้อหาและเทคนิค กระบวนการ SPAE-FangwitTrip เป็นกระบวนการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับที่กล่าวมา ครูนักวิจัยด้านการพัฒนาทักษะของผู้เรียน ต้องจัดการเรียนการสอนในชั้นอย่างต่อเนื่อง ละเอียดลึกซึ้ง มุ่งพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ตนสอน จนสามารถเป็น "ครูนักวิจัยในชั้นเรียน"

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

กระบวนการ SPAE-FangwitTrip

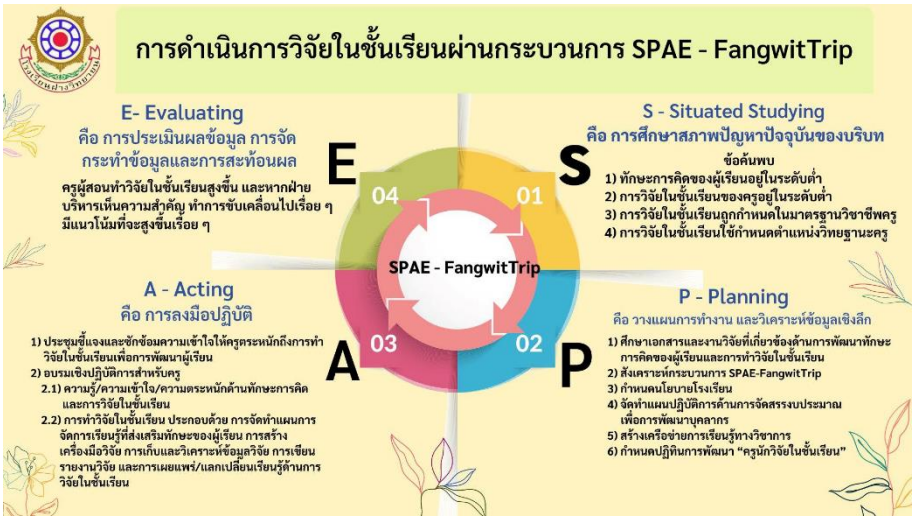
ในงานวิจัยนี้จึงต้องการพัฒนาครูในโรงเรียน จำนวน 60 คน ในปีการศึกษา 2564 เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนในการพัฒนาทักษะการคิดในตัวผู้เรียน เกิดเครือข่ายการทำวิจัยด้านการคิดและการเป็นชุมชนการวิจัยชั้นเรียนของครู (Professional Learning Community (PLC) ต่อไป โรงเรียนบริหารจัดการตามกระบวนการ SPAE-FangwitTrip ซึ่งเป็นนวัตกรรมการบริหารที่เป็นวงจรเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 หลักการทำงานของกระบวนการ SPAE-FangwitTrip

SPAE-FangwitTrip เป็นนวัตกรรมที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนที่ทุกกลุ่ม ฝ่าย งานได้ตกลงร่วมกันให้นำกระบวนการดังกล่าวมาใช้เป็นเครื่องมือยืนยันความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน โดยปรับปรุงมาจากกระบวนการบริหารเดิมที่เคยใช้ คือ TONFANGS MODEL บูรณาการร่วมกับ PDCA ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา จนเกิดการตกผลึกและทำการสังเคราะห์จนได้กระบวนการบริหารโรงเรียน SPAE-FangwitTrip นอกจากจะเป็นนวัตกรรมการบริหารที่ฝ่ายบริหารใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนแล้ว ยังให้กลุ่ม ฝ่าย งาน และการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน นำเอากระบวนการนี้ไปใช้ ในทุกขั้นตอน ทุกงานอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักความต้องการ ความจำเป็น ความสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภายในโรงเรียน องค์กรภายนอกโรงเรียน และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ในการดำเนินงานทุกขั้นตอนของกระบวนการมีเป้าหมายสำคัญที่สุด คือ เพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน ก่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัยเริ่มจากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการในปัจจุบัน การวิเคราะห์ปัญหาและบริบท การวิพากษ์วิจารณ์ แยกแยะ แลกเปลี่ยนแนวคิดจนพบว่า “การวิจัยในชั้นเรียน (classroom research)” เป็นจุดเน้นสำคัญที่ครูต้องได้รับการพัฒนาเนื่องจากการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นตัวกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูตามแนวทางของ ว. PA รวมทั้งใช้ประกอบการทำผลงานทางวิชาการในทุกระดับของระบบการศึกษาไทย นอกจากนั้น ยังเป็นการค้นหาจุดเด่นจุดด้อยและจุดที่ต้องการพัฒนาของทุกกลุ่ม ฝ่าย งาน ทำการรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหา จนพบว่า ทักษะการคิดของผู้เรียนและการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับต่ำ ควบคู่ไปกับการศึกษาเอกสารและรวบรวมข้อมูล จนพบว่ากระบวนการ SPAE-FangwitTrip เป็นกระบวนการที่เหมาะสมในการพัฒนาโรงเรียน จึงร่วมกันวางแผนกำหนดนโยบายโรงเรียน กำหนดจุดเน้นสำคัญ และหาแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงาน แล้วลงมือปฏิบัติการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ดำเนินการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานตามแผนที่วางไว้ของทุกกลุ่ม ฝ่าย งาน ภายใต้การร่วมมือกันทำงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม หลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานในทุกภาคเรียนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการลงมือปฏิบัติที่ได้ดำเนินมา ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข รวมทั้งข้อเสนอแนะของการปรับปรุงงานในครั้งต่อไป จนสามารถทำให้การวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนสูงขึ้น ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ในงานวิจัยนี้ใช้กระบวนการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ดำเนินตามกระบวนการ S-P-A-E ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ S คือ Situated Studying หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน การวิเคราะห์ปัญหาและบริบท การวิพากษ์วิจารณ์ แยกแยะ แลกเปลี่ยนแนวคิดรวมทั้งการค้นหาจุดเด่น จุดด้อยและจุดที่ต้องการพัฒนา P คือ Planning หมายถึง การวางแผนการปฏิบัติงานและการวิเคราะห์เชิงลึก A คือ Acting หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ของทุกกลุ่ม ฝ่าย งาน ภายใต้การร่วมมือกันทำงาน และ E คือ Evaluating หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการลงมือปฏิบัติที่ได้ดำเนินมา ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข รวมทั้งข้อเสนอแนะของการปรับปรุงงาน และได้นำกระบวนการดังกล่าวไปใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูและบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลต่อไป

5.1 ระเบียบวิธีวิจัย

โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative method) และเชิงคุณภาพ (Qualitative method) โดยยึดการตีความ (Interpret) (Guba & Lincoln, 1989)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสำรวจความคิดเห็น แบบสอบถาม แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) แบบสำรวจความคิดเห็น (เชิงปริมาณ) เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นที่ใช้เกณฑ์ Rating Scale ใช้สำรวจความคิดเห็นก่อนการพัฒนา (Pretest) และหลังการพัฒนา (Posttest) โดยแบบสำรวจความคิดเห็น มีจำนวนรวม 8 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความรู้ความเข้าใจในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 หลักการทำวิจัยในชั้นเรียนและจริยธรรมการวิจัย การเขียนเค้าโครงวิจัย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะของผู้เรียน การสร้างเครื่องมือวิจัย การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย การเขียนรายงานวิจัย และการเผยแพร่ผลการวิจัยกับบุคลากรจำนวน 60 คน ซึ่งเครื่องมือวิจัยนี้ได้ทำการวิเคราะห์ ตรวจสอบคุณภาพ โดยผ่านการตรวจสอบด้านภาษาและด้านเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วก่อนการนำไปใช้จริง

2) แบบประเมินทักษะ (เชิงปริมาณ) เป็นแบบประเมินที่ใช้เกณฑ์คุณภาพ Rubric Score ปรับปรุงและพัฒนาจาก วราวรรณ จันทรนุวงศ์ (2562) ใช้ประเมินการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย ด้านความรู้ความเข้าใจในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 หลักการทำวิจัยในชั้นเรียนและจริยธรรมการวิจัย การเขียนเค้าโครงวิจัย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะของผู้เรียน การสร้างเครื่องมือวิจัย การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย การเขียนรายงานวิจัย และการเผยแพร่ผลการวิจัยกับครูและบุคลากรระหว่างการอบรมและการนิเทศติดตามชั้นเรียนจำนวนทั้งสิ้นที่ทำแบบประเมิน 60 คน ซึ่งเครื่องมือวิจัยนี้ได้ทำการวิเคราะห์ ตรวจสอบคุณภาพ โดยผ่านการตรวจสอบด้านภาษา และด้านเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญก่อนการนำไปใช้เรียบร้อยแล้วก่อนนำไปใช้จริง

3) แบบสอบถาม (เชิงคุณภาพ) เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแบบให้เขียนตอบ มีจำนวนรวม 8 ข้อ ใช้ประกอบด้วย ด้านความรู้ความเข้าใจในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 หลักการทำวิจัยในชั้นเรียนและจริยธรรมการวิจัย การเขียนเค้าโครงวิจัย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะ

ของผู้เรียน การสร้างเครื่องมือวิจัย การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย การเขียนรายงานวิจัย และการเผยแพร่ผลการวิจัยซึ่งเครื่องมือวิจัยนี้ได้ทำการวิเคราะห์ ตรวจสอบคุณภาพ โดยผ่านการตรวจสอบด้านภาษาและด้านเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วก่อนการนำไปใช้จริง

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา ประกอบด้วย

1) แบบประเมินผลการพัฒนา (เชิงปริมาณ)

2) แบบสำรวจความคิดเห็น (เชิงปริมาณ)

3) แบบสอบถามปลายเปิด (เชิงคุณภาพ)

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการนำผลลัพธ์ที่ได้จากการทำวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) แบบสำรวจความคิดเห็นทักษะการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน ในงานวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์ของทั้ง 8 ประเด็นแล้วนำมาถอดโปรโตคอล แล้วตีความและแปลความหมายข้อมูล โดยมีเกณฑ์ระดับดังรายการต่อไปนี้

ระดับ 5 = ทำเป็นประจำ (Almost Always) ระดับ 4 = ทำบ่อย ๆ (Often)
ระดับ 3 = ทำเป็นบางครั้ง (Sometimes) ระดับ 2 = นาน ๆ ครั้ง (Seldom)
ระดับ 1 = แทบจะไม่ทำเลย (Almost Never)

2) แบบประเมิน Rubric scoring เป็นเกณฑ์ประเมินความสามารถของครูและบุคลากร ซึ่งใช้มาตรฐานการประมาณค่าคุณภาพหรือระดับคุณภาพเป็นตัวเลขแทน เช่น 5-4-3-2-1 เป็นต้น เพื่อให้เห็นแง่มุมที่ละเอียดและลึกซึ้งกว่าเดิมมาวิเคราะห์ แล้วกำหนดระดับคุณภาพ ดังนี้

ระดับคุณภาพ 5 = มากที่สุด ระดับคุณภาพ 4 = มาก
ระดับคุณภาพ 3 = ปานกลาง ระดับคุณภาพ 2 = น้อย
ระดับคุณภาพ 1 = น้อยที่สุด

ถ้าค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.0 หมายถึง สภาพความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน เพียงพอหรือสูง

ถ้าค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 3.0 หมายถึง สภาพความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่เพียงพอหรือต่ำ ต้องได้รับการพัฒนา

ดังนั้น การวิเคราะห์ความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D.)

3) แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ที่ถามเกี่ยวกับประเด็นแต่ละประเด็นเพื่อให้สอดคล้องกับของแต่ละด้านที่พัฒนา โดยการให้แสดงความคิดเห็น ความรู้ ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการใช้กระบวนการ SPAE-FangwitTrip พัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนในครั้งนี้ นำเสนอตามขั้นตอนของกระบวนการวิจัย S-P-A-E ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน (Situated Studying) ดำเนินการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนผ่านคำถามปลายเปิด (Opened Question) แล้วนำมาวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มคำตอบ โดยด้าน “การทำวิจัยในชั้นเรียน” ของครูนั้น มีข้อค้นพบสำคัญดังนี้

1) ทักษะการคิดของผู้เรียนอยู่ในระดับต่ำ โดยครูผู้สอนส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 91.66 มีความรู้สึกว่า ผู้เรียนของตนมีทักษะการคิดอยู่ในระดับต่ำ ขาดการคิดแบบเป็นกระบวนการ ขาดการพิจารณาไตร่ตรอง ขาดการวางแผนการเรียนของตนเอง ไม่ตระหนัก ไม่ใส่ใจ ไม่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ดังคำอธิบายบางส่วนของครู “ยิ่งการเรียนออนไลน์ทำให้นักเรียนไม่เข้าเรียน ไม่กระตือรือร้น และไม่ส่งงาน แม้แต่การสอบหลักทั้งกลางภาคและปลายภาคครั้งก่อน นักเรียนไม่ให้ความสำคัญเลย” ควรได้รับการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

2) การวิจัยในชั้นเรียนของครูอยู่ในระดับต่ำ โดยครูส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 93.33 ไม่ได้ทำวิจัยในชั้นเรียน มีเพียงการสอนเนื้อหาความรู้ในหนังสือ สอนตามตารางสอนปกติก็ยังสอนไม่จบ ดังคำอธิบายของครูบางคน “ไม่สนใจ ไม่ให้ความสำคัญ ไม่คิดว่าจะเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นเรื่องยากที่จะสามารถทำได้ มีรายละเอียดเชิงลึกมาก เกินความสามารถ คงทำไม่ได้ และคงไม่ทำ” “การทำวิจัยในชั้นเรียนไม่ได้ช่วยเด็กจริง ๆ ทำเพียงเพราะต้องการทำผลงานทางวิชาการ” บางคนถึงกับบอกว่า “ถ้าให้ทำวิจัยจะลาออกจากครู”

3) การวิจัยในชั้นเรียนถูกกำหนดในมาตรฐานวิชาชีพครู โดยครูส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 71.67 มีความตระหนักและเห็นความสำคัญหากเป็นการทำวิจัยในชั้นเรียนจริง ๆ จะช่วยพัฒนาเด็กรายบุคคลได้จริง แต่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่น จริงจัง และต้องมีเวลาอยู่ดูแลเด็กอย่างมาก

4) การวิจัยในชั้นเรียนใช้กำหนดตำแหน่งวิทยฐานะครู โดยครูส่วนใหญ่ร้อยละ 96.67 มีความวิตกกังวลในการกำหนดการทำวิจัยในชั้นเรียนลงไปไว้ใน ว. PA แบบใหม่ และครูยังต้องทำข้อตกลงกับหัวหน้าสถานศึกษาที่จะต้องทำวิจัยในชั้นเรียน นอกจากนั้นยังใช้ในการกำหนดอัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือนอีกด้วย

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนมีอยู่ในทุกส่วนของระบบการศึกษาไทย ทั้งเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ครอบคลุมการพัฒนาครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด จึงเป็นข้อค้นพบสำคัญของการโรงเรียนที่ต้องให้ความสำคัญ ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนให้ทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ขั้นการวางแผนการปฏิบัติงาน (Planning) ดำเนินการวางแผนการทำงานและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนผ่านการประชุม การวิเคราะห์ข้อมูลการสังเคราะห์เครื่องมือ และการกำหนดนโยบายโรงเรียนเพื่อการพัฒนา ผ่านการสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม และการใช้คำถามปลายเปิดแล้วนำมาวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มคำตอบ โดยด้าน “การทำวิจัยในชั้นเรียน” ของครูนั้น มีข้อค้นพบสำคัญดังนี้ต่อไปนี้

1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน การพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน

2) การสังเคราะห์กระบวนการ SPAE-FangwitTrip เป็นนวัตกรรมที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนที่ทุกกลุ่ม ฝ่าย งานได้ตกลงร่วมกันให้นำกระบวนการดังกล่าวมาใช้เป็นเครื่องมือยืนยันความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ S คือ Situated Studying หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน การวิเคราะห์ปัญหาและบริบท การวิพากษ์วิจารณ์ แยกแยะ แลกเปลี่ยนแนวคิดรวมทั้งการค้นหาจุดเด่นจุดด้อยและจุดที่ต้องการพัฒนา P คือ Planning หมายถึง การวางแผนการปฏิบัติงานและการวิเคราะห์เชิงลึก A คือ Acting หมายถึง การลงมือปฏิบัติ ตามแผนที่วางไว้ของทุกกลุ่ม ฝ่าย งานภายใต้การร่วมมือกันทำงาน และ E คือ Evaluating หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการลงมือปฏิบัติที่ได้ดำเนินมา ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข รวมทั้งข้อเสนอแนะของการปรับปรุงงาน โดย SPAE-FangwitTrip นี้ปรับปรุงมาจากกระบวนการบริหารเดิมที่เคยใช้คือ TONFANGS MODEL บูรณาการร่วมกับ PDCA ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา จนเกิดการตกผลึกและทำการสังเคราะห์จนได้กระบวนการบริหารโรงเรียน SPAE-FangwitTrip นอกจากจะเป็นนวัตกรรมการบริหารที่ฝ่ายบริหารใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนแล้ว ยังให้กลุ่ม ฝ่าย งาน และการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน นำเอากระบวนการนี้ไปใช้ ในทุกขั้นตอนทุกงานอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักความต้องการ ความจำเป็น ความสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภายในโรงเรียน องค์กรภายนอกโรงเรียน และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ในการดำเนินงานทุกขั้นตอนของกระบวนการมีเป้าหมายสำคัญที่สุดคือ เพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน ก่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ และได้นำมาใช้เป็น “กรอบแนวคิดการวิจัย” ในงานวิจัยครั้งนี้ด้วย

3) การกำหนดนโยบายโรงเรียน โรงเรียนมีการกำหนดให้ “การทำวิจัยในชั้นเรียน” เป็นเรื่องสำคัญ เร่งด่วน และต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษาชาติต่อไป

4) การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนดำเนินการบริหารจัดการและจัดสรรงบประมาณเพื่อการสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในทุกรูปแบบ

5) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการ โรงเรียนมีนโยบายการพัฒนาตนเองและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยในชั้นเรียนไปยังโรงเรียนข้างเคียงทั้งขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ จนมีโรงเรียนและครูเข้าร่วมโครงการอย่างหลากหลายทั้งแบบ ทั้งโรงเรียน และกลุ่มครูต่างโรงเรียนเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน ร่วมนำเสนอผลการวิจัย ร่วมการประชุมวิชาการวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ตลอดจนร่วมเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก ทั้งในระดับชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลประจำตำบล ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ

6) การกำหนดแผนการพัฒนา “ครูนักวิจัยในชั้นเรียน” โรงเรียนมีการกำหนดแผนการพัฒนาครูและบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 ตัวอย่างแผนการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โครงการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียน (The Improving Students' Skills through Classroom Research Project)

ที่	ภาคเรียนที่/วันที่	เรื่อง/หัวข้อ/ประเด็น	สถานที่/ห้อง	จำนวนชั่วโมง	เอกสาร/หลักฐานอ้างอิง
2/2564					
1	19 พฤศจิกายน 64	อบรมเชิงปฏิบัติการ "วิจัยในชั้นเรียนสู่ประเด็นท้าทายใน ว. PA"	มัลติมีเดีย	6	ภาคผนวกหน้า..... - เค้าโครงวิจัยในชั้นเรียน
2	26 พฤศจิกายน 64	อบรมเชิงปฏิบัติการ "การสร้างเครื่องมือวิจัยให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียน"	KKSecEd Zoom Cloud Meeting	6	ภาคผนวกหน้า..... - แผนการจัดการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์ - เครื่องมือวิจัย 1) เชิงปริมาณ 2) เชิงคุณภาพ
3	1–31 ธันวาคม 64	ลงมือปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน	ชั้นเรียน	3	ภาคผนวกหน้า.....
4	1 ธันวาคม – 31 ธันวาคม 64	เข้าคลินิกวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระฯ/หัวหน้ากลุ่มวิชาการเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ	ห้องเรียน/ห้องประชุม	3	ภาคผนวกหน้า.....
5	1 ธันวาคม – 31 ธันวาคม 64	นิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน	ห้องเรียน	1	ภาคผนวกหน้า.....
6	7 มกราคม 65	- ประชุม/ อบรมเชิงปฏิบัติการ "การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยและการเขียนรายงานวิจัย"	มัลติมีเดีย	6	ภาคผนวกหน้า.....
7	25 กุมภาพันธ์ 65	ร่วมประชุมวิชาการด้านนวัตกรรมการเรียนรู้/ด้านการเรียนการสอน/ด้านทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 - การสร้างสมรรถนะครูสู่อนาคตในยุคปกติใหม่ - การบริหารจัดการโรงเรียน - การทำวิจัยในชั้นเรียน	.....	6	ภาคผนวกหน้า.....
8	มีนาคม 65	ปรับปรุง/แก้ไข/พัฒนา/ร่วมประชุมวิชาการด้านนวัตกรรมการเรียนรู้/ด้านการเรียนการสอน/ด้านทักษะแห่งศตวรรษที่ 21	.....	6	ภาคผนวกหน้า.....
9	เมษายน 65	ร่วมประชุมวิชาการด้านนวัตกรรมการเรียนรู้/ด้านการเรียนการสอน/ด้านทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 - การสร้างสมรรถนะครูสู่อนาคตในยุคปกติใหม่ - การบริหารจัดการโรงเรียน - การทำวิจัยในชั้นเรียน	มัลติมีเดีย	6	ภาคผนวกหน้า.....

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ภาคเรียนที่/วันที่	เรื่อง/หัวข้อ/ประเด็น	สถานที่/ห้อง	จำนวนชั่วโมง	เอกสาร/หลักฐานอ้างอิง
10	เมษายน 65	รับการนิเทศ/ประชุม/สัมมนาวิจัยในชั้นเรียน/การนำนวัตกรรมการเรียนการสอนไปใช้ครั้งที่ 1	สพม.ขอนแก่น	6	ภาคผนวกหน้า.....
11	มิถุนายน 65	รับการนิเทศ/ประชุม/สัมมนาวิจัยในชั้นเรียน/การนำนวัตกรรมการเรียนการสอนไปใช้ครั้งที่ 2	สพม.ขอนแก่น	6	ภาคผนวกหน้า.....
12	กรกฎาคม 65	นำเสนอผลงาน/สรุปโครงการในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ ระดับประเทศ	.....	6	ภาคผนวกหน้า.....
สรุปรวมจำนวนชั่วโมงภาคเรียนที่ 1/2564				**52**	

ขั้นการลงมือปฏิบัติ (Acting) เป็นระยะการพัฒนาครูและบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงและซักซ้อมความเข้าใจให้ครูตระหนักถึงการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ และทำการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 การพัฒนาครูและบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

ที่	ภาคเรียนที่/วันที่	เรื่อง/หัวข้อ/ประเด็น	สถานที่/ห้อง
1	18-19 พฤศจิกายน 64	อบรมเชิงปฏิบัติการ “วิจัยในชั้นเรียนสู่ประเด็นท้าทายใน ว. PA” ประกอบด้วย 1) ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 2) การเขียนเค้าโครงวิจัย	มัลติมีเดีย
2	25-26 พฤศจิกายน 64	อบรมเชิงปฏิบัติการ “การสร้างเครื่องมือวิจัยให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียน” ประกอบด้วย 1) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะของผู้เรียน 2) การสร้างเครื่องมือวิจัย 3) การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย	KKSecEd Zoom Cloud Meeting
3	7 มกราคม 65	อบรมเชิงปฏิบัติการ “การเขียนรายงานวิจัยและการเผยแพร่ผลการวิจัย”	มัลติมีเดีย

ขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluating) โดยการสำรวจความคิดเห็นของครูและบุคลากร จำนวน 60 คน หลังการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำวิจัยในชั้นเรียนตลอดภาคการศึกษา ผ่านกระบวนการ SPAE-FangwitTrip ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้ความเข้าใจในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 หลักการทำวิจัยในชั้นเรียนและจริยธรรมการวิจัย การเขียนเค้าโครงวิจัย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะของผู้เรียน การสร้างเครื่องมือวิจัย การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย การเขียนรายงานวิจัย และการเผยแพร่ผลการวิจัย แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 ผลการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน

ข้อที่	การพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ความรู้ความเข้าใจในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21	12.18	14.22	68.46	2.80	2.34
2	เข้าใจหลักการทำวิจัยในชั้นเรียนและจริยธรรมการวิจัย	13.46	16.51	58.64	6.02	5.37
3	ความรู้ความเข้าใจในการเขียนเค้าโครงวิจัย	4.16	14.18	64.52	1.13	16.01
4	ความสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะของผู้เรียน	4.06	22.18	42.57	18.94	12.25
5	ความสามารถสร้างเครื่องมือวิจัย	-	1.14	16.42	55.16*	27.28
6	ความสามารถเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย	3.43	2.14	14.38	64.28*	15.77
7	ความสามารถเขียนรายงานวิจัย	5.16	3.44	27.86	30.71	32.83*
8	ความสามารถเผยแพร่ผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิจัย	16.64	14.24	34.64*	18.12	16.36
	สรุปภาพรวมการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน	**7.39**	**11.01**	**40.94**	**24.64**	**16.02**

จากตารางสรุปภาพรวมผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูและบุคลากรหลังการพัฒนาผ่านกระบวนการ SPAE-FangwitTrip ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 หลักการทำวิจัยในชั้นเรียนและจริยธรรมการวิจัย การเขียนเค้าโครงวิจัย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะของผู้เรียน การสร้างเครื่องมือวิจัย การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย การเขียนรายงานวิจัย และการเผยแพร่ผลการวิจัยส่วนใหญ่ร้อยละ 40.94 มีความคิดว่าตนสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ อยู่ในระดับปานกลางซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน แต่หากนำรายละเอียดเชิงลึกมาวิเคราะห์จะพบว่า ความสามารถด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย การเขียนรายงานวิจัย และการเผยแพร่ผลการวิจัยและการนำเสนอผลการวิจัยยังอยู่ในระดับต่ำไม่เพียงพอ ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ต้องได้รับการพัฒนาต่อไป

ส่วนการประเมินผลการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากร ในงานวิจัยนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากการประเมินระหว่างการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยผลการประเมินจากแบบประเมินผลทักษะ Rubric Score ใช้เป็นค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 4 การประเมินระดับคุณภาพการทำวิจัยในชั้นเรียน

การทำวิจัยในชั้นเรียน	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การตีความหมาย
1) ความรู้ความเข้าใจในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21	3.74	0.62	เพียงพอ
2) เข้าใจหลักการทำวิจัยในชั้นเรียนและจริยธรรมการวิจัย	2.84*	0.86	ไม่เพียงพอ
3) ความรู้ความเข้าใจในการเขียนเค้าโครงวิจัย	3.16	0.74	เพียงพอ
4) ความสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะของผู้เรียน	3.02	0.58	เพียงพอ
5) ความสามารถสร้างเครื่องมือวิจัย	3.12	0.82	เพียงพอ
6) ความสามารถเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย	3.04	0.78	เพียงพอ
7) ความสามารถเขียนรายงานวิจัย	2.68*	0.66	ไม่เพียงพอ
8) ความสามารถเผยแพร่ผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิจัย	3.77	0.59	เพียงพอ
สรุปภาพรวมการทำวิจัยในชั้นเรียน	**3.17**	**0.70**	**ซึ่งเพียงพอแต่มีบางประเด็นที่ไม่เพียงพอ จึงถือว่า “ไม่เพียงพอ”**

จากการประเมินภาพรวมการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากร ในงานวิจัยนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากการประเมินระหว่างการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 ซึ่งเพียงพอแต่มีบางประเด็นที่ไม่เพียงพอ จึงถือว่า “ไม่เพียงพอ” โดยมีรายละเอียดดังนี้ ด้านความรู้ความเข้าใจในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ด้านการเขียนเค้าโครงวิจัย ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะของผู้เรียน ด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย ด้านการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย และด้านการเผยแพร่ผลการวิจัย มีความเพียงพอ ส่วนด้านหลักการทำวิจัยในชั้นเรียนและจริยธรรมการวิจัย และด้านการเขียนรายงานวิจัยยังมีความไม่เพียงพอในบางประเด็นที่สำคัญ

7. อภิปรายผลการวิจัย

ถึงแม้การประเมินผลการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนผ่านกระบวนการ SPAE-FangwitTrip ยังไม่เพียงพอหรือยังต่ำอยู่ แต่หากพิจารณาจากจำนวนครูและบุคลากรทั้งหมด 60 คน สามารถทำวิจัยตามกระบวนการพัฒนาได้ 17 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 28 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่สูง ดังนั้น กระบวนการบริหารจัดการโรงเรียน SPAE-FangwitTrip ในงานวิจัยนี้จึงมีศักยภาพในการส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน

8. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากการวิจัย

หากต้องการให้ครูและบุคลากรทำวิจัยในชั้นเรียนต่อไปและสูงขึ้นอีก จึงควรส่งเสริมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ขับเคลื่อนไปเรื่อย ๆ มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ เช่นกัน ดังนั้น การบริหารระดับนโยบายต้องตระหนักและเห็นความสำคัญ ต้องส่งเสริม สนับสนุน และจัดสรรงบประมาณ สำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนในทุกระดับของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นอย่างมากมาย ต่อการพัฒนาทักษะของผู้เรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติในระยะยาวต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (2547). *การพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนบ้านโนนอำนวย อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

โนชญ์ ชาญด้วยกิจ. (2553). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วราวรรณ จันทรนุวงศ์. (2562). *ครูนักวิจัย : Teacher as Researcher*. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

วันชัย โกลละสุต. (2549). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม.* กรุงเทพฯ: กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2557). *คู่มือการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2557-2558*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุวิมล ว่องวานิช. (2546). *เคล็ดลับการทำวิจัยในชั้นเรียน.* กรุงเทพฯ: อักษรไทย.

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. Beverly Hills: Sage.

สภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

State of Administration for Early Childhood Curriculum B.E. 2560 of Administrators Under Buriram Primary Educational Service Area Office 1

วันวิสาข์ ขันทอง[1]
กิติวัชร ถ้วยงาม[2]
เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 186 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน และใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินพัฒนาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย และด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: หลักสูตร การบริหารหลักสูตร หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
[2]อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
[3]อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Abstract

The purposes of this research were to : 1) study state of administration for Early Childhood Curriculum B.E.2560 of Administrators under Buriram Primary Educational Service Area Office 1, 2) compare teachers' opinion toward state of administration for Early Childhood Curriculum B.E.2560 of Administrators under Buriram Primary Educational Service Area Office 1 classified by work experience and school size. The samples consisted of 186 teachers, selected by using the Table of Krejcie and Morgan. Proportional Stratified Random Sampling technique was also employed according to school size. The instrument used in this study was a questionnaire. The data were analyzed by using percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by using t-test and one-way ANOVA analysis of variance and multiple comparison test (Scheffe's Method).

The findings were as follows:

1. State of administration for Early Childhood Curriculum B.E. 2560 of Administrators under Buriram Primary Educational Service Area Office 1 was, in overall and each aspect, at a high level. The aspect with the hightest average was development assessment and development of the preparation of School curriculum was at the lowest level.

2. The comparison of state of administration for Early Childhood Curriculum B.E.2560 of Administrators under Buriram Primary Educational Service Area Office 1, according to the opinion of teachers classified by work experience, in overall and each aspect was found statiscally significant differences at the .05 level, When considering in each aspect, it was found that the preparation of School curriculum and the setting up of the environment media and learning for children was significantly different at .05, while other aspect were not different. and classified by school size, in overall and each aspect was not differences.

Keywords: Curriculum, Curriculum administration, Early Childhood Curriculum

1. บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับพัฒนาการในทุกด้านของช่วงอายุแรกเกิดจนถึงห้าขวบ หรือวัยก่อนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่หนึ่ง หรือที่เรียกว่า เด็กปฐมวัย ให้มีพัฒนาการอย่างเหมาะสมตามหลักวิชาการและสามารถเติบโตเป็นคนดีมีคุณภาพ ส่งผลดีต่ออนาคตของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งการลงทุนพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นการลงทุนที่คุ้มค่าให้ผลตอบแทนแก่สังคมได้ดีที่สุดในระยะยาว อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรบุคคลของประเทศ และลดอัตราการสูญเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงเป็นรากฐานที่มีผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของคนตลอดชีวิต เด็กอายุ 3-6 ปี เป็นวัยที่ร่างกายและสมองของเด็กกำลังเจริญเติบโต เด็กต้องการความรักความเอาใจใส่และการดูแลอย่างใกล้ชิด ผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเด็กปฐมวัยจึงมีหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมให้เด็กได้สังเกต สำรวจ สร้างสรรค์ และยิ่งเด็กมีความกระตือรือร้นยิ่งทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ผู้รับผิดชอบจึงต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรักความเข้าใจ ความเอาใจใส่เด็กวัยนี้เป็นพิเศษ เพราะจะเป็นพื้นฐานที่ช่วยเตรียมพร้อมให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิตของเด็กต่อไป (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2561, หน้า 1)

ดังนั้นรัฐบาลจึงให้ความสำคัญกับการศึกษาในระดับปฐมวัย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2579 โดยได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการศึกษาในระดับปฐมวัยไว้ว่า ส่งเสริมให้เด็กเล็ก 0-2 ปี ได้รับการดูแลและพัฒนาที่สมวัย รอบด้านอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ปรับระบบการบริหารจัดการการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก 0-2 ปี การศึกษาปฐมวัย 3-5 ปี ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน พัฒนามาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา การให้บริการการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับคนทุกช่วงวัย จำแนกตามระดับและประเภทการศึกษา พัฒนาหลักสูตรและคู่มือการเตรียมความพร้อมพ่อแม่และการเลี้ยงดู และพัฒนาเด็กเล็กให้มีพัฒนาการตามวัย และพัฒนาหลักสูตรการศึกษาระดับปฐมวัย สมรรถนะเด็กปฐมวัยที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาเซียน และระดับสากลเพื่อการพัฒนาคุณภาพและพัฒนาการรอบด้าน ให้เหมาะสมตามวัยของเด็กปฐมวัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 113)

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้มีการพัฒนาการศึกษาปฐมวัยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยได้แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 เป็นหลักสูตรที่สถานศึกษา สถาบันพัฒนาเด็กปฐมวัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานตามจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย สำนึกความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติในอนาคต กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 เพื่อให้สถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกสังกัดนำหลักสูตรฉบับนี้ไปใช้ โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับเด็กและสภาพท้องถิ่น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 เป็นต้นมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ได้ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

พบว่า หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มีจุดดีหลายประการ อย่างไรก็ตามผลการศึกษาดังกล่าว ได้สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่เป็นปัญหาที่มีอยู่รอบด้าน และความไม่ชัดเจนของการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ดำเนินการทบทวนหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน เพื่อพัฒนาไปสู่หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยและแผนแม่บทกฎหมายต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้มีความเหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพเด็ก และกระบวนการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม การจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังได้ หากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับชาติ ชุมชนและครอบครัว เห็นคุณค่าของการศึกษาปฐมวัยมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้และสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยร่วมกันทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ตรวจสอบ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข เพื่อสิทธิที่เด็กทุกคนจะต้องได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูและการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานนั้นจำเป็นจะต้องมีการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ลงสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กปฐมวัยพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัวชุมชนสังคมและประเทศชาติต่อไป (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2560, หน้า 1)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในระดับปฐมวัยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560

กระทรวงศึกษาธิการ (2561, หน้า 41) ได้กล่าวถึงการบริหารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยไว้ว่า หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เป็นหัวใจสำคัญของการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกแห่งจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ภายใต้บริบทและสภาพความต้องการ

ของชุมชน โดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยมีความเหมาะสม เป็นไปได้ นำไปสู่การปฏิบัติในการจัดประสบการณ์ในห้องเรียนอย่างมีคุณภาพซึ่งการบริหารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย สถานศึกษาปฐมวัยหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เปิดสอนระดับปฐมวัยแต่ละแห่ง ต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนา บรรลุตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้และสภาพที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดโดยสถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยสามารถออกแบบการจัดประสบการณ์ได้หลากหลายตามแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องตามหลักการในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ควรดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจในเอกสารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้วยวิธีการต่าง ๆ 3) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย คณะกรรมการที่ปรึกษา และคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ 4) ตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย มีการประเมินก่อนนำไปใช้ 5) ขออนุมัติการใช้หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 6) ประกาศใช้หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ 7) นำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยไปใช้โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ แผนการจัดประสบการณ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้แก่เด็ก ช่วยให้ผู้สอนสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เด็กปฐมวัยเกิดแนวคิด ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะ ค่านิยมและความเข้าใจอย่างเหมาะสมกับพัฒนาการ ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่สมดุล สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการและมีความสุขในการเรียนรู้ โดยได้กำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ดังนี้ 1) ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรสถานศึกษา 2) ออกแบบการจัดประสบการณ์ 3) เขียนแผนการจัดประสบการณ์ 4) ประเมินหลังการจัดประสบการณ์

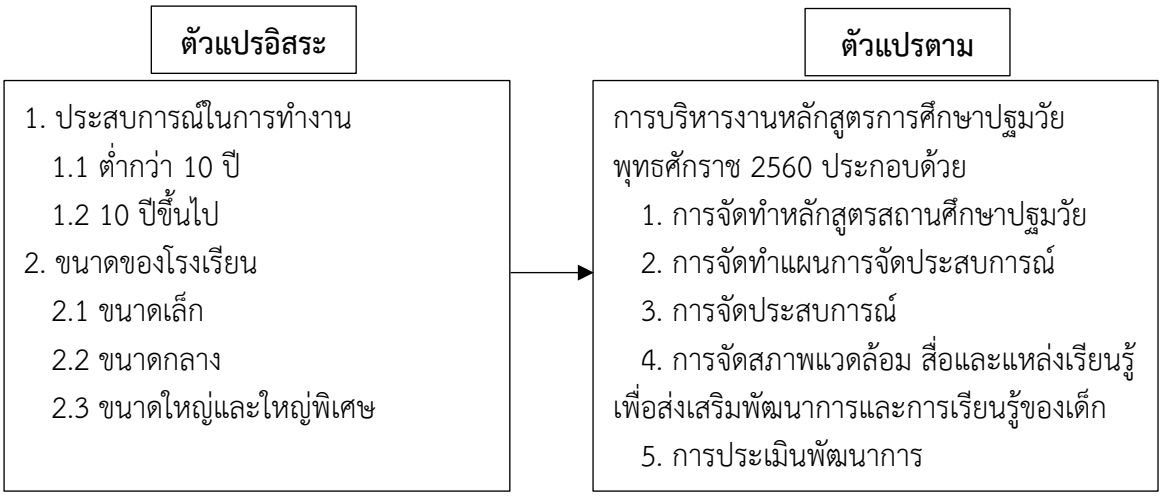
3. การจัดประสบการณ์ การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กวัย 3-6 ปี จะจัดในรูปแบบของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่นด้วยการปฏิบัติจริงโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า เพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ ทักษะและเจตคติในการเรียนรู้ ได้พัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา ดังนั้น การจัดกิจกรรมจะต้องครอบคลุมประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 การจัดประสบการณ์ควรยืดหยุ่นให้มีสาระที่ควรเรียนรู้ที่เด็กสนใจและการกำหนดกิจกรรมให้เด็กในแต่ละวันไม่จัดเป็นรายวิชาและอาจใช้ชื่อเรียกกิจกรรมแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้ผู้สอนต้องศึกษาและทำความเข้าใจในหลักการจัดประสบการณ์ แนวการจัดประสบการณ์และการจัดกิจกรรมประจำวัน เพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษาลงสู่การปฏิบัติ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยนั้นครูต้องเป็นผู้มีความรอบรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดประสบการณ์

4. การจัดสภาพแวดล้อม สื่อ แหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก การจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย มีความสำคัญต่อเด็ก เนื่องจากธรรมชาติของเด็กในวัยนี้สนใจที่จะเรียนรู้ ค้นคว้า ทดลองและต้องการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว อีกทั้งสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ เป็นตัวกลางนำความรู้จากผู้สอนสู่เด็ก ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้สิ่งที่เป็นนามธรรมเข้าใจยาก เปลี่ยนเป็นรูปธรรมที่เด็กเข้าใจง่าย เรียนรู้ได้ง่าย รวดเร็ว เพลิดเพลิน เด็กสามารถเรียนรู้จากการเล่นที่เป็นประสบการณ์ตรงที่เกิดจากการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า เกิดการเรียนรู้และค้นพบด้วยตนเอง ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ตามความต้องการของเด็กจึงมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของเด็กทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา การศึกษาปฐมวัยตามบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่นอย่างเหมาะสม เพื่อส่งผลให้บรรลุจุดหมายในการพัฒนาเด็กปฐมวัยต่อไป

5. การประเมินพัฒนาการ การประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 3-6 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญาของเด็ก ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการปฏิบัติ กิจวัตรประจำวันเป็นความรับผิดชอบของผู้สอนที่ต้องดำเนินการต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมวิธีการประเมินที่เหมาะสม ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรม การสนทนาหรือสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลงานเด็กและสรุปผลการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลว่าเด็กบรรลุตามสภาพที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้และมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์หรือไม่เพียงใด ผู้สอนควรวางแผนและพัฒนาการจัดประสบการณ์อย่างไรต่อไป โดยมีการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยควรยึดหลักการ ดังนี้ 1) วางแผนการประเมินพัฒนาการอย่างเป็นระบบ 2) ประเมินพัฒนาการเด็กครบทุกด้าน 3) ประเมินพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี 4) ประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงจากกิจกรรมประจำวันด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย 5) สรุปผลการประเมิน จัดทำข้อมูลและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาเด็ก

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ผู้วิจัยได้ยึดกระบวนการบริหารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2561, หน้า 41-114) เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่สอนในระดับชั้นปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 359 คน

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555, หน้า 148-149) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 186 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Straified Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งในนี้ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research)

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ด้านการจัดประสบการณ์ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ แหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริม

พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก และด้านการประเมินพัฒนาการ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.311-0.771 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.956

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองภายในระยะเวลาที่กำหนด กรณีมีแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามด้วยตนเอง สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาได้ 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ คือ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วกำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อทุกฉบับ ลงข้อมูลในคอมพิวเตอร์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เมื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

2) วิเคราะห์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายและการจัดอันดับ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

3) วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ t-test Independent กำหนดค่าสถิติที่ระดับที่ระดับนัยสำคัญ .05

4) วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe Ç Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1) ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

1.2) อำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

1.3) ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach)

2) สถิติพื้นฐาน

2.1) ร้อยละ (Percentage)

2.2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1) การวิเคราะห์ค่า t-test Independent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-way Analysis of Variance) หรือ F–test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe Ç Method)

6. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

6.1 สภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินพัฒนาการ รองลงมา คือ ด้านการจัดประสบการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย

6.2 สภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย และด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

6.3 สภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อภิปรายผลได้ ดังนี้

7.1 สภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประเมินพัฒนาการ ทั้งนี้เป็นเพราะ กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้มีการพัฒนาการศึกษาปฐมวัยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยได้ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

ให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง มีการจัดทำคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เพื่อให้สถานศึกษา สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีความรู้ความเข้าใจในการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติ โดยได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการหลักสูตรปฐมวัยไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งสถานศึกษาได้นำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานตามจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา เป็นคนดีมีวินัย สำนึกความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติในอนาคต ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะพร ดวงศรี (2558, หน้า 147-150) ได้ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยมีการกำหนดนโยบายการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ตั้งแต่ขั้นการวางแผน การประเมินความต้องการ ความจำเป็นของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย การวิเคราะห์สาเหตุ และพิจารณาหาแนวทางแก้ไขตามประเด็นสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คนาวรรณ พันธ์โชติ (2560, หน้า 21-24) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะทุกสถานศึกษาต้องมีการจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย มีการสร้างสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เหมาะสมกับนักเรียน มีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับเด็ก และมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้ปกครองของเด็ก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกาวรรณ ทีทอง (2560, หน้า 122-123) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บทบาทผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี มีความพร้อมในการใช้หลักสูตร มีการส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปุณฑริก พรชนะวัฒนา (2562, หน้า 69-74) ได้ศึกษาการบริหารหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา พบว่า สภาพการบริหารหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจความตระหนักให้กับบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรม และสนับสนุนให้นำความรู้ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตร

7.2 สภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยและด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์การสอนระดับปฐมวัยต่ำกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่เป็นครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ ซึ่งยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน อีกทั้งยังคุ้นเคยกับการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นหลักสูตรใหม่ ต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระดับปฐมวัย 10 ปีขึ้นไป ที่มีประสบการณ์ในการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เข้าใจในบริบทของสถานศึกษาและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังคุ้นเคยกับการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ซึ่งเป็นหลักสูตรเก่า จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระดับชั้นปฐมวัยต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัทนา ฉวนพยัคฆ์ (2558, หน้า 89-94) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระดับปฐมวัยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างสภาพแวดล้อมทีเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของเด็ก ด้านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์การสอนของครูนั้นเป็นส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหา และเมื่อพบปัญหาครูย่อมใช้ประสบการณ์ที่สั่งสมมาแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ดังนั้น จึงส่งผลให้ปัญหาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาวรุ่ง ผ่องใส (2559, หน้า 85-89) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นกิจกรรมด้านเสริมประสบการณ์และด้านกิจกรรมเกมการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนระดับการศึกษาปฐมวัยต่ำกว่า 5 ปี นั้นเป็นครูรุ่นใหม่ที่ยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการจัดการกับปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยส่วนครูผู้สอนระดับการศึกษาปฐมวัยที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปนั้นจะมีทักษะและกระบวนการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ระดับปฐมวัยได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนระดับปฐมวัยต่ำกว่า 5 ปี ส่งผลให้ปัญหาการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑารัตน์ หิ้งทอง (2560, หน้า 81-88) ได้ศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระดับปฐมวัยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก และด้านการประเมิน

พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การสอนปฐมวัยต่ำกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่จะเป็นครูที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือเป็นครูที่ย้ายมาใหม่ ซึ่งบางคนไม่มีประสบการณ์ในการสอนเด็กปฐมวัย

7.3 สภาพการบริหารงานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ ทั้งนี้เป็นเพราะการจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้มีการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันอย่างชัดเจน โดยบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยให้ความสำคัญด้านการบูรณาการการเรียนรู้ ดำเนินการด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับเด็กอย่างถูกแนวทาง มีการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่คำนึงถึงมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก จัดสร้างสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กให้เด็กได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มที่ ตลอดทั้งประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก จึงเป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมตามหลักสูตรการจัดการศึกษาปฐมวัย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะพร ดวงศรี (2558, หน้า 147-150) ได้ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนชั้นปฐมวัยที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีนโยบายการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยที่ชัดเจนมีรูปแบบการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ สามารถนำแนวทางการปฏิบัติไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ในสถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีรูปแบบการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกัน เพื่อให้ประสิทธิภาพตามความมุ่งหมาย โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งจะต้องให้การอุดหนุนด้านงบประมาณ และบุคลากรที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุดานันท์ จันทะปลาขาว (2559, หน้า 171-177) ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามไม่แตกต่างกัน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาก็มีภาระหน้าที่สำคัญเช่นเดียวกัน คือ พยายามพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกาวรรณ ทีทอง (2560, หน้า 122-123) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนมากมีความเข้าใจ

ในแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และมีการวางแผนปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างครูผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปกครอง คณะทำงานพัฒนาการศึกษาปฐมวัยโดยที่ให้คำแนะนำ ที่เน้นพัฒนาการทุกด้านของเด็ก จึงเป็นสาเหตุให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในการนำไปใช้ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยก่อนนำหลักสูตรไปใช้ โดยอาศัยความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตรวจสอบองค์ประกอบของหลักสูตรให้ครบถ้วน ชัดเจน สอดคล้องและมีคุณภาพ สนองความต้องการของสถานศึกษาโดยแท้จริง มีความเป็นไปได้ทันเวลาในการนำไปใช้

2. ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีคณะกรรมการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดประสบการณ์ของครูจากแผนการจัดประสบการณ์ โดยจัดให้มีการประเมินอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนันสนุนให้ครูนำผลการประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงแผนการจัดประสบการณ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการจัดประสบการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก ทั้งการวางแผน การสนับสนุนสื่อ แหล่งเรียนรู้ การเข้าร่วมกิจกรรม การประเมินพัฒนาการ และเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก ด้วยการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเห็นคุณค่า และเกิดสำนึกรักชุมชนที่ตนอาศัยอยู่

4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณให้ครูจัดมุมประสบการณ์ตามความเหมาะสม มีของเล่นวัสดุอุปกรณ์ในมุมอย่างเพียงพอสอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวันของเด็ก โดยคำนึงถึงความปลอดภัย ความสะอาด เป้าหมายการพัฒนาเด็ก ความเป็นระเบียบ ความเป็นตัวของเด็กเอง ให้เด็กเกิดความรู้สึกอบอุ่น มั่นใจและมีความสุข

5. ด้านการประเมินพัฒนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูวางแผนการประเมินพัฒนาการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มต้นจากนำหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัยไปสู่การปฏิบัติด้วยการออกแบบและจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ที่มีประสิทธิภาพ

9. เอกสารอ้างอิง

คนาวรรณ พันธ์โชติ. (2560). สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. *วารสารราชธานีนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์,* 1(1), 12-26.

จุฑารัตน์ หิ้งทอง. (2560). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.* งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุดานันท์ จันทะปลาขาว. (2559). *ปัญหาการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ดาวรุ่ง ผ่องใส. (2559). *ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 10). บุรีรัมย์: กลุ่มวิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปิยะพร ดวงศรี. (2558). *สภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปุณฑริก พรชนะวัฒนา. (2562). *การบริหารหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา.* การศึกษาอิสระ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ผกาวรรณ ทีทอง. (2560). *บทบาทผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

มัทนา ฉวนพยัคฆ์. (2558). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2561). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

Situations, Problems and Guidelines for Problems Management of Child Development Centers in the Pandemic of Coronavirus Disease Covid-19 That Phanom Nakhon Phanom Province

ธีระศักดิ์ บุญเรืองนาม[1]
ชาญวิทย์ หาญรินทร์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 216 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ฉบับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .33-.81 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที t-test แบบ Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานภาพ โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 คือ (1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้รับการประเมินให้เปิดเรียนตามปกติได้ แนวทางแก้ไขปัญหา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการเตรียมความพร้อมมาตรการดำเนินการเปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและขอรับการประเมินให้เปิดทำการเรียนการสอนในรูปแบบปกติตามแนวทางหน่วยงานด้านสาธารณสุข (2) จำนวนครูผู้ดูแลเด็กไม่เพียงพอกับจำนวนเด็ก แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรเพิ่มอัตรากำลังครูผู้ดูแลเด็กให้เพียงพอกับจำนวนเด็ก (3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยังไม่มีแผนเผชิญเหตุรองรับการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ในสถานศึกษา แนวทางแก้ไขปัญหา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดทำแผนเผชิญเหตุเพื่อรองรับการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ในสถานศึกษา (4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดการบริหารจัดการการส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ในสถานการณ์โรคโควิด-19 แนวทางแก้ไขปัญหา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรกำหนดข้อปฏิบัติในการบริหารจัดการ

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ รอ.ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม

การส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ในสถานการณ์โรคโควิด-19 (5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับครอบครัวและชุมชนยังไม่ต่อเนื่อง แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการประสานครอบครัวและชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการจัดการเรียนการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19

Abstract

The purposes of this research were 1) to examine and compare the Situations, Problems and Guidelines for Problems Management of Child Development Centers in the Pandemic of Coronavirus Disease COVID-19 That Phanom, Nakhon Phanom 2) to examine problems and guidelines of the Situations, Problems and Guidelines for Problems Management of Child Development Centers in the Pandemic of Coronavirus Disease COVID-19. The study sample included 216 administrators, Child Development Center Board and ChildCare Teachers. They were selected by multi-stage randomization sampling, The instrument used to collect data was a five-rating scale questionnaire and its open-end questions with the index of item congruence (IC) of 1.00, the discrimination values between .33 to .81, and the reliability of .97 The statistics employed were percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Samples), and one-way analysis of variance analysis (One-way ANOVA). The results revealed that (1) the level situation of child development center management in the Pandemic of Coronavirus Disease COVID-19 was the high level in overall. Classified by local government category and status they were significantly different at .01 level in overall. (2) The problems for Child Development Center Management in the pandemic of Coronavirus disease COVID-19 involved five aspects: 1) Some local government child development centres have not been assessed to open schools as usual, The guidelines was Child development centers should be prepared, measures are taken, the opening of child development centers and requesting assessments to open in normal forms in accordance with health authority guidelines. 2) The number of childcare teachers is not enough with the number of children. The guidelines was teacher capacity rates should be increased to be sufficient for the number of children. 3) Child development centers have no plans to face the pandemic of covid-19 in schools. The guideline was child development centers should draw up a plan to support the pandemic of covid-19 in schools. 4) Child development center lacks health promotion and learning management in covid-19 situation. The guideline was child development centers should establish practices for managing health promotion and learning in covid-19 situations. 5) The promotion of child development center contributions to families and communities is not continuing. The guidelines was child development centers should coordinate families and communities to participate in the planning and implementation of child development centers.

Keywords: Management, Child Development Centers, The Coronavirus Disease COVID-19

1. บทนำ

ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 มีการระบาดในวงกว้าง องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศให้โรคโควิด-19 เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ โดยแนะนำให้ทุกประเทศเร่งรัดการเฝ้าระวังและป้องกันความเสี่ยงจากโรคโควิด-19 สถานการณ์โควิด-19 ในเด็ก มีรายงานผู้ป่วยโรคโควิด-19 ในประเทศที่มีการระบาดทั้งประเทศจีน ประเทศในทวีปยุโรป ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศไทย (กรมอนามัย, 2563, หน้า 5-7) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นสถานที่ที่มีเด็กปฐมวัยอยู่รวมกันจำนวนมาก มักจะมีความเสี่ยงสูง หากมีระบบการจัดการที่ไม่ดี อาจจะมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในกลุ่มเด็กปฐมวัยเนื่องจากพบว่าการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยมีอาการ หรือมีอาการแสดงค่อนข้างน้อยความรุนแรงจะน้อยมาก แต่เด็กปฐมวัยจะเอาเชื้อกลับบ้าน อาจทำให้การแพร่ระบาดเกิดขึ้นได้รวดเร็วไปยังบุคคลในบ้าน หากมีการระบาดในกลุ่มเด็กปฐมวัยขึ้นจะมีผลกระทบในสังคมหรือผู้ใกล้ชิด เช่น ครูผู้ดูแลเด็ก พ่อแม่ผู้สูงอายุ ที่ติดเชื้อจากเด็ก อย่างไรก็ตามหากมีการเปิดสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มีโอกาสสูงที่จะเกิดการติดเชื้อในกลุ่มเด็กเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเด็กปฐมวัยเป็นกลุ่มที่ต้องได้รับการดูแลและระมัดระวังในการกระจายเชื้อเป็นอย่างมาก มาตรการในการเปิดสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงมีความสำคัญมาก ในการควบคุมการระบาด การวางแผนเปิดสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จึงต้องมั่นใจว่าจะควบคุมไม่ให้เกิดการระบาดของโรคในเด็กปฐมวัยได้ (กรมอนามัย, 2563, หน้า 8)

การดำเนินการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดดำเนินการดังนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เปิดทำการเรียนการสอน ณ สถานที่ตั้ง ให้ปฏิบัติตามมาตรการในการเปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ไม่สามารถเปิดทำการเรียนการสอน ณ สถานที่ตั้ง ให้พิจารณาจัดการเรียนการสอนรูปแบบสื่อสารทางไกล รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่น สถานศึกษาดำเนินการออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 โดยมีการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยด้วยการลงมือกระทำบูรณาการผ่านการเล่นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยด้วยการส่งเอกสารที่บ้าน (On-Hand) โดยสถานศึกษาให้ครูออกเยี่ยมบ้านของเด็ก เพื่อจัดส่งคู่มือหรือแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตารางการจัดกิจกรรมแต่ละวัน แต่บางกิจกรรมสามารถใช้หรือบูรณาการร่วมกันในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Online) หรือผ่านระบบโทรทัศน์/สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (On-air/On-Demand) ตามความเหมาะสมและความพร้อมของผู้ปกครอง ใช้แอปพลิเคชัน KhunLook ในการติดตามพัฒนาการของเด็กปฐมวัย (กระทรวงมหาดไทย, 2564, หน้า 2) ดังนั้น การสร้างความตระหนักรู้เท่าทัน และเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการระบาดของโรคอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพเด็กปฐมวัย ครูผู้ดูแลเด็ก และบุคลากรในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศในอนาคต (กรมอนามัย, 2564, หน้า 3)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เพื่อเตรียมการรับมือและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ซึ่งจะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

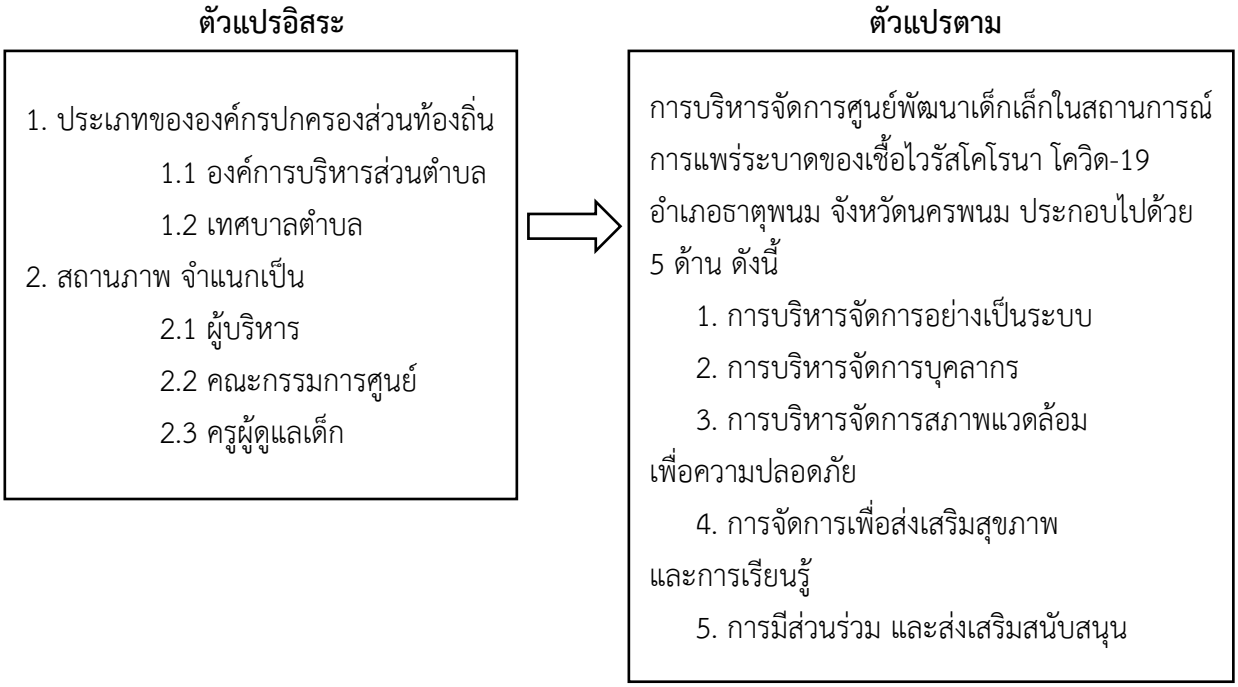
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบของกระทรวงมหาดไทย (2564, หน้า 1-4); กรมอนามัย (2563, หน้า 11-45); กรมกิจการเด็กและเยาวชน (2563, หน้า 6-11); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 30-34) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2563, หน้า 18-21) เขียนเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 551 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 48 คน คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 387 คน และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 116 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 216 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 32 คน คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 96 คน และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 88 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ร้อยละ และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพ (Questionnaire) และแบบสอบถามปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพและประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .33-.81 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 ตอนที่ 3 ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และได้แบบสอบถามคืน จำนวน 216 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำคะแนนของแบบสอบถามสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ไปวิเคราะห์ โดยภาพรวมและรายด้านด้วยการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การทดสอบค่าที แบบ Independent Samples จำแนกตามสถานภาพโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว กรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการ ของ Scheffe'

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 โดยวิธีหาความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 5 วิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 โดยวิธีหาความถี่และร้อยละ ประกอบการพรรณนาวิเคราะห์

5. ผลการวิจัย

จากการวิจัยสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19	ระดับการดำเนินงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	4.16	.26	มาก
2. ด้านการบริหารจัดการบุคลากร	4.04	.23	มาก
3. ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย	4.05	.22	มาก
4. ด้านการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้	4.15	.23	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน	4.16	.22	มาก
รวม	4.11	.17	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน ($\overline{X}$ = 4.16) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.04)

ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19	ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				t	Sig
	องค์การบริหารส่วนตำบล		เทศบาลตำบล			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	4.13	.26	4.20	.19	2.21*	.02
2. ด้านการบริหารจัดการบุคลากร	4.02	.24	4.07	.22	1.41	.16
3. ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย	4.03	.21	4.07	.25	1.37	.19
4. ด้านการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้	4.11	.25	4.20	.19	2.53**	.01
5. ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน	4.14	.24	4.21	.19	2.35**	.01
รวม	4.09	.18	4.15	.14	2.67**	.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ด้านการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ และ 3) ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.84 11.08 11.92	2 213 215	.42 .05	8.12**	.00
2. ด้านการบริหารจัดการบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม		2 213 215	.24 .05	4.68**	.01
3. ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม		2 213 215	.45 .05	9.65**	.00
4. ด้านการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม		2 213 215	.35 .05	6.94**	.00
5. ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม		2 213 215	.31 .05	6.51**	.00
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม		2 213 215	.17 .03	6.15**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

5.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านที่ 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้รับการประเมินให้เปิดเรียนตามปกติได้ (2) ด้านที่ 2 จำนวนครูผู้ดูแลเด็กไม่เพียงพอกับจำนวนเด็ก (3) ด้านที่ 3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยังไม่มีแผนเผชิญเหตุรองรับการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ในสถานศึกษา (4) ด้านที่ 4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดการบริหารจัดการการส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ในสถานการณ์โรคโควิด-19 (5) ด้านที่ 5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับครอบครัวและชุมชนยังไม่ต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ทั้ง 5 ด้าน (1) ด้านที่ 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการเตรียมความพร้อมมาตรการดำเนินการเปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและขอรับการประเมินให้เปิดทำการเรียนการสอนในรูปแบบปกติตามแนวทางหน่วยงานด้านสาธารณสุข (2) ด้านที่ 2 ควรเพิ่มอัตรากำลังครูผู้ดูแลเด็กให้เพียงพอกับจำนวนเด็ก (3) ด้านที่ 3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดทำแผนเผชิญเหตุเพื่อรองรับการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ในสถานศึกษา (4) ด้านที่ 4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรกำหนดข้อปฏิบัติในการบริหารจัดการการส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ในสถานการณ์โรคโควิด-19 (5) ด้านที่ 5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการประสานครอบครัวและชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการจัดการเรียนการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6. สรุปผลและการอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

6.1 สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นโยบายการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ดำเนินการส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเปิดเรียน การจัดการเรียนการสอน มาตรการระหว่างการเปิดการเรียนการสอน และมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 (กระทรวงมหาดไทย, 2564, หน้า 1-4) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วชิรดล คำศิริรักษ์ (2563, หน้า 39) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น การบริหารจัดการโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริง การบริหารจัดการโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ทั้ง 6 มิติ อยู่ในระดับมาก ทุกมิติ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 จำแนกตามสถานภาพของผู้บริหาร คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การตัดสินใจนโยบายอยู่บนพื้นฐานของการสำรวจความต้องการทั้งจากนักเรียน ครูและโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องชี้นำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระตุ้นให้มีความรับผิดชอบ มีอิสระทางความคิด และเข้าใจในสภาพปัญหาต่างๆ ที่กำลังเกิดขึ้นกับองค์การ (รัตนา กาญจนพันธุ, 2563, หน้า 545) ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย เพลินพิศ เล็กประโคน (2558, หน้า 111-112) การศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกกรองส่วนท้องถิ่น อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยผบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกกรองส่วนท้องถิ่น อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพ พบว่าทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความพร้อมของสถานศึกษาในการป้องกันและควบคุมโรคในสถานศึกษา (กระทรวงมหาดไทย, 2564, หน้า 1-4) สอดคล้องกับงานวิจัย วิธิดา พรหมวงศ์ (2563, หน้า 209) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด–19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานที่ตั้ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2 ปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทั้ง 5 ด้าน (1) ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้รับการประเมินให้เปิดเรียนตามปกติได้ (2) ด้านการบริหารจัดการบุคลากร จำนวนครูผู้ดูแลเด็กไม่เพียงพอกับจำนวนเด็ก (3) ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยังไม่มีแผนเผชิญเหตุรองรับการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ในสถานศึกษา (4) ด้านการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดการบริหารจัดการการส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ในสถานการณ์โรคโควิด-19 (5) ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับครอบครัวและชุมชนในยังไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในพื้นที่ควบคุม ไม่สามารถเปิดทำการเรียนการสอน ณ สถานที่ตั้งได้ จะต้องดำเนินการตามมาตรการป้องกันที่ทางราชการกำหนด ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระทรวงมหาดไทย (2564, หน้า 1-4) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณี แผ่นทอง (2564, หน้า 1152) ได้ทำการวิจัยเรื่องความเสี่ยงของสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ผลการวิจัยพบว่า ความเสี่ยงของสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการความปลอดภัย ด้านระบบฐานข้อมูล ด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านคุณภาพของผู้เรียน และด้านโภชนาการของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ceyhun Kavrayıcı and Eren Kesim (2021, pp. 1005-1060) ได้ทำการวิจัย การบริหารจัดการโรงเรียนในช่วงการระบาดของ COVID-19: การศึกษาเชิงคุณภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดเผยกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนในช่วงการระบาดของโควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เกี่ยวกับสองกลุ่มคือ ทรัพยากรของโรงเรียนและนักเรียน และการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทางการศึกษาและการสอน ปัญหาที่พบบ่อยที่สุดคือการขาดอุปกรณ์ที่จะเปิดใช้งานให้นักเรียนเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตระหว่างการศึกษาทางไกลและยังไม่เพียงพอ โรคระบาดยังคงดำเนินต่อไปสร้างความเหลื่อมล้ำในระบบโรงเรียน

แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทั้ง 5 ด้าน (1) ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการเตรียมความพร้อมมาตรการดำเนินการเปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและขอรับการประเมินให้เปิดทำการเรียนการสอนในรูปแบบปกติตามแนวทางหน่วยงานด้านสาธารณสุข (2) ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ควรเพิ่มอัตรากำลังครูผู้ดูแลเด็กให้เพียงพอกับจำนวนเด็ก (3) ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดทำแผนเผชิญเหตุเพื่อรองรับการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ในสถานศึกษา (4) ด้านการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรกำหนดข้อปฏิบัติในการบริหารจัดการการส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ในสถานการณ์โรคโควิด-19 (5) ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการประสานครอบครัวและชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการจัดการเรียนการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย และการเตรียมความพร้อมการเปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 เพื่อรองรับการเปิดภาคเรียนปกติ (กระทรวงมหาดไทย, 2564, หน้า 1-4) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิธิดา พรหมวงศ์ (2563, หน้า 221) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหา โรงเรียนควรปฏิบัติตามมาตรการด้านสาธารณสุขและมาตรการของกระทรวงศึกษาธิการอย่างเคร่งครัด มีการคัดกรองนักเรียนและบุคคลกรโดยการวัดไข้ด้วยเครื่องวัดอุณหภูมิ สวมใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา มีบริการเจลล้างมือ ต้องเว้นระยะห่างที่เหมาะสม ทำความสะอาดบริเวณที่ใช้ร่วมกันและลดการทำกิจกรรมที่นักเรียนมารวมตัวกัน เป็นจำนวนมาก ประกาศและแจ้งให้นักเรียนผู้ปกครองทราบถึงการปฏิบัติตามมาตรการด้านสาธารณสุขโดยการสวมหน้าการอนามัยทุกครั้งที่มาโรงเรียน ครูใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับวิธีการจัดการเรียนการสอน นำการเรียนหรือสื่อต่าง ๆ มาประกอบกับการเรียนในชั้นเรียนและมีการสอนแบบบูรณาการในรายรายวิชาสามารถบูรณาการกันได้ โรงเรียนควรสนับสนุนอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านโทรทัศน์ในระบบดิจิทัล และระบบดาวเทียมเพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้ในทุกครัวเรือนโรงเรียนควรมีการประชุมครู ผู้ปกครองเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจและหาข้อตกลงร่วมกัน จัดตั้งกลุ่มไลน์ของครู นักเรียน ผู้ปกครองในแต่ละชั้น สนับสนุนงบประมาณให้กับครูในการจัดทำสื่อใบงานต่าง ๆ และเป็นค่าดำเนินการออกตรวจเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อพูดคุยกับผู้ผกครองนักเรียน เรียนรู้ลักษณะของครอบครัวความเป็นอยู่ของนักเรียนแต่ละคน โดยให้ผู้ปกครองร่วมออกแบบการเรียนการสอนร่วมกันและให้ครูนำมาปฏิบัติกับแผนการสอนให้ครูศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจเพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหามาตรฐานการเรียนรู้สนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนิน

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผลจากการศึกษา สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ดังนั้น ควรเพิ่มอัตรากำลังครูผู้ดูแลเด็กให้เพียงพอกับจำนวนเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้ารับการฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคโควิด-19 ครบทุกคน เพิ่มอัตรากำลังบุคลากรในตำแหน่งอื่น เช่น คนทำความสะอาด แม่ครัว ให้เพียงพอต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และจัดสรรงบประมาณให้ครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และครูผู้ดูแลเด็ก ควรนำแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ไปใช้ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

2. ควรมีการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ในท้องถิ่นเขตพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย. เลขที่ มท 0816.4/ว2993. *เรื่อง การเตรียมความพร้อมในการเปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา 2554.* ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 2564.

_____. เลขที่ มท 0816.4/ว4013. *เรื่อง การดำเนินการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา 2564 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19).* ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2564.

กรมอนามัย. (2563). *คู่มือการปฏิบัติสำหรับสถานพัฒนาเด็กเล็กปฐมวัยในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19.* นนทบุรี: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.

กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2563). *แนวปฏิบัติในการป้องกันและคุ้มครองเด็กสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19.* กรุงเทพฯ: กรมกิจการเด็กและเยาวชน.

เพลินพิศ เล็กประโคน. (2558). *การศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกกรองส่วนท้องถิ่น อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

รัตนา กาญจนพันธุ. (2563). การบริหารสถานศึกษาในสถานการณวิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์,* 10(3), 545.

วชิรดล คำศิริรักษ์. (2563). *สภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น การบริหารจัดการโรงเรียนในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล.* หนองคาย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.

วิธิดา พรหมวงศ์. (2563). สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *วารสารรัชต์ภาคย์,* 15(40), 209-221.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำานักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2563). *คู่มือการจัดการโรงเรียนรับมือโควิด-19.* นนทบุรี: สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์พับลิสชิ่ง.

สุพรรณี แผ่นทอง. (2564). *ความเสี่ยงของสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19.* โครงการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

Ceyhun Kavrayıcı and Eren Kesim (2021). School management during the Covid-19 pandemic: A qualitative study. *Educational Administration: Theory and Practice,* 27(1), 1005-1060.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

Creative Leadership and Work Empowerment for Teacher Under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office

วสันต์ ระเบียบ[1]
อรสา จรูญธรรม[2]
ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 343 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.64) และรายด้านทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.64) และรายด้านทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจ

[1]118 หมู่ 18 ตำบลรางหวาย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี
[2]มหาวิทยาลัยราชภัฏไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปทุมธานี

Abstract

The objectives of this research were to 1) compare creative leadership of school administrators, 2) compare work empowerment for teacher under Samutsakhon primary educational service area office. The sample used in the study consisted of 343 Catholic School teachers under Samutsakhon primary educational service area office in the 2020 academic year was drawn from Taro Yamane table and proportionate stratified random sampling according to the size of the school. The questionnaire was done with the tryout of reliability at 0.99. The statistic using in this research for analysis the data were mean, standard deviation, Using One-way ANOVA and Pearson's correlation analysis.

The research finding: 1) Creative leadership of school administrators of the whole was high ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.57). The compare creative leadership of school administrators under Samutsakhon primary educational service area office which classified from the variance of teacher' work experience found that there is overall no difference. 2) Work empowerment for teacher of the whole was high ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.64). The compare work empowerment for teacher under Samutsakhon primary educational service area office which classified from the variance of teacher' work experience found that there is overall no difference.

Keywords: Creative leadership, School administrators, Empowerment

1. บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบัน ความก้าวหน้ามีมากในการทำงาน ตัวบุคคลมีส่วนอย่างมาในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด สิ่งหนึ่งที่มีผลคือ ตัวของผู้นำที่จะนำพาบุคลากร และองค์กรให้มีการพัฒนาไปได้อย่างดียิ่ง โดยสิ่งหนึ่งที่จำเป็นต้องศึกษาเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าไปได้ดีนั้น กล่าวคือ ภาวะผู้นำ มีผู้ที่ศึกษาอยู่จำนวนมาก และมีหลายแนวคิด โดยแต่ละแนวคิดมีความเหมือนและต่างกันในบางส่วน แต่ภาวะผู้นำที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนและเข้ากับยุคสมัยในปัจจุบันผู้นำจะเป็นแต่เพียงผู้มีความสามารถ มีทักษะในการบริหาร มีพฤติกรรมที่เหมาะสม และรู้จักสถานการณ์ที่ไม่เพียงพออีกต่อไป แต่ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำทางความคิดด้วย การคิดเองหรือนำความคิดของคนอื่นมาประยุกต์ใช้ พัฒนาให้เป็นของตนเองที่ชัดเจน และแนวทางนั้นควรจะต้องเป็นแนวทางที่เหมาะสม มีคุณค่าสะท้อนทิศทางและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2548) นั่นคือ ลักษณะประการสำคัญของการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ สโตล์ และทิมเพอร์เลย์ (Stoll & Temperley, 2009) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคต โดยการคิด ไตร่ตรอง อย่างละเอียด รอบคอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทาย นอกจากนี้สิ่งที่ผู้นำจำเป็นต้องมี คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ตาม ในท่ามกลางสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในวงการศึกษา หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นที่การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการจัดเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ องค์การที่มีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะสามารถแข่งขันได้และเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์การ (ภิราช รัตนันต์, 2560) สำหรับการขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นต้องใช้ความสามารถของทรัพยากรบุคคล ทุกระดับ และทุกคน เนื่องจาก “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดหรือมีค่ามากที่สุดในจำนวนทรัพยากรทางการศึกษาทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ/อุปกรณ์ และการจัดการ อย่างไรก็ตามสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมน้อย รวมทั้งขาดการประสานสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากร (เอมรินทร์ จันทร์บุญนาค, 2561) จึงทำให้บุคลากรหรือครูทำงานได้ไม่เต็มที่ ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัยและกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานที่ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่หลัก คือ จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จึงนับได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในด้านการบริหารของโรงเรียน เพราะผู้บริหารสามารถที่จะตัดสินใจ วางแผน และอำนวยการต่าง ๆ ได้ รวมถึง การมีอำนาจในการมอบหมายงานเพื่อให้บรรลุในวัตถุประสงค์ของงาน และในสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างภาวะผู้นำที่ทำให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียน หรือสถานศึกษาของตนเอง ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมแล้วนั้นสามารถที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างชัดเจน เพราะผู้นำจะมีความสามารถในการนำพาบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพ องค์กรพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นความก้าวหน้า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นจะเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ สามารถกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาที่ทำให้เหมาะสมกับโลกยุคปัจจุบันที่ต้องการนวัตกรรมใหม่ให้กับองค์กรของตัวเอง และเกิดประสิทธิภาพกับองค์กรในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง (Sahenk, 2010 อ้างใน องอาจ สิมเสน, 2556)

ที่กล่าวว่า การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จนั้น สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องของภาวะผู้นำ ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา (Greenberg & Baron, 2003) ผู้นำในด้านการศึกษาควรจะมองให้ลึกซึ้งและกว้างขึ้น ผู้นำต้องมีความคิดวิเคราะห์อนาคต เมื่อวิเคราะห์แล้วจะต้องคิดสิ่งใหม่ ๆ ในที่สุดก็จะนำไปสู่ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ หมายความว่า ผู้นำรุ่นใหม่ต้องคิดใหม่และต้องมีผลงานจากการคิด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควรเป็นโมเดลของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาด้านภาวะผู้นำต่อไปด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ (ไพทูรย์ สินลารัตน์, 2553) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ สถานศึกษาที่นักเรียนมีคุณภาพดีมักจะเป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารใส่ใจงานด้านวิชาการมาก การบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน มีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นผู้มีหน้าที่ จะต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (พิมพรรณ สุริโย, 2552) ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษาระดับสถานศึกษา

เมื่อผู้บริหารมีบทบาทสำคัญแล้วนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเสริมสร้างพลังอำนาจให้เหมาะสมกับบุคคลด้วย เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาบุคคล ทีมงาน และองค์กร หากแบ่งเป็น 2 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2559) 1) พลังอำนาจด้านการปฏิบัติงานเป็นศักยภาพ หรือความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีการสนับสนุน ด้านทักษะ ความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ มีอิสระในการตัดสินใจการทำงาน 2) พลังอำนาจด้านจิตใจ เป็นคุณลักษณะด้านจิตใจซึ่งเป็นตัวผลักดันให้ครูลงมือทำงานด้วยความรับผิดชอบ สำหรับวิจัยนี้มุ่งเน้นการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูให้มีความสามารถในการทำงานด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เพิ่มมากขึ้นจากการมีอำนาจอยู่ในตัวบุคคลอยู่แล้ว โดยนำหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูตามแนวคิดของแดนี่ ทราซี่ (Diane Tracy, 1990) ดังนี้ การให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบของบุคคล การมอบหมายอำนาจหน้าที่ มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน มีการฝึกอบรมและการพัฒนา ให้ความรู้และสารสนเทศ ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยกย่องยอมรับ ให้ความไว้วางใจ ยอมรับข้อผิดพลาด ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจความเชื่อมั่นในตนเอง โดยเสริมสร้างพลังอำนาจให้ได้แสดงออกถึงความรู้และทักษะประสบการณ์ในการทำงาน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของ “คน” เป็นสำคัญ การแก้ปัญหาจึงจำเป็นต้องแก้ปัญหาที่ตัวคน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อให้คนได้มีบทบาทในการทำงาน และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาในตัวบุคคลในด้านของภาวะผู้นำแบบการสร้างสรรค์และการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

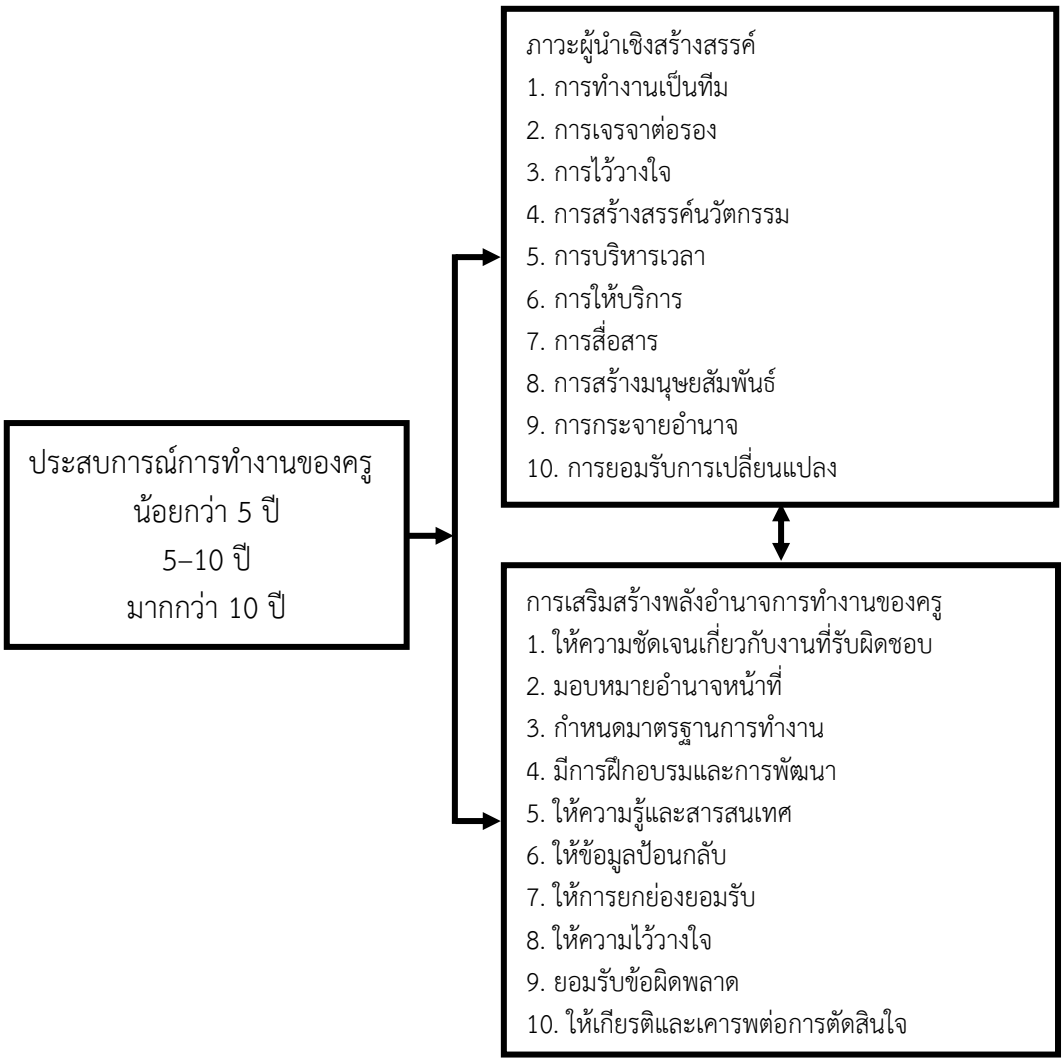
2.1 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาร์ชและเพอร์ชาล (Ash and Persall, 2007) และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โดยใช้แนวคิดของแดนี่ ทราซี่ (Diane Tracy, 1990)

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 2,383 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งสิ้น 343 คน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียน คือ แบ่งโรงเรียนเป็น 4 ขนาด และกำหนดกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน โดยกำหนดจำนวนโรงเรียนมา 50 % ของโรงเรียนทั้งหมดในแต่ละขนาดโรงเรียน ได้โรงเรียนทั้งหมด 53 โรงเรียน และสุ่มครูจากโรงเรียน แต่ละขนาดตามสัดส่วนของประชากร

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีการทดสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC ของข้อคำถามทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกข้อ และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือมีความเชื่อมั่นรวมทุกข้อเท่ากับ 0.97

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ไปยังผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนในโรงเรียนทำแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 343 คน

2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกที่สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และบางส่วนส่งไปยังเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างภายในเวลา 2 สัปดาห์

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation: S.D.) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

6. ผลการวิจัย

ตาราง 1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานของครู

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						ระดับความเห็น	F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี				
	($\overline{X}$)	S.D.	($\overline{X}$)	S.D.	($\overline{X}$)	S.D.			
การทำงานเป็นทีม	4.15	0.63	4.16	0.50	4.18	0.64	มาก	.043	.958
การเจรจาต่อรอง	4.11	0.64	4.13	0.61	4.12	0.77	มาก	.019	.982
การไว้วางใจ	4.18	0.61	4.13	0.57	4.19	0.77	มาก	.117	.890
การสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.18	0.62	4.21	0.62	4.22	0.78	มาก	.067	.936
การบริหารเวลา	4.20	0.58	4.28	0.57	4.20	0.72	มาก	.306	.737
การให้บริการ	4.15	0.62	4.22	0.59	4.13	0.78	มาก	.341	.711
การสื่อสาร	4.13	0.59	4.20	0.60	4.11	0.82	มาก	.321	.726
การสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.16	0.60	4.21	0.63	4.18	0.77	มาก	.082	.921
การกระจายอำนาจ	4.15	0.67	4.23	0.57	4.22	0.63	มาก	.274	.761
การยอมรับการเปลี่ยนแปลง	4.17	0.62	4.17	0.59	4.24	0.78	มาก	.188	.829
ผลรวม	4.16	0.57	4.19	0.52	4.18	0.63	มาก	.323	.725

ผลการศึกษาพบว่า ประสบการการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารเวลา ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.58) ลำดับที่สอง ได้แก่ การไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.61) ลำดับสาม ได้แก่ การสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.62) ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารเวลา ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.57) ลำดับที่สอง ได้แก่ การกระจายอำนาจ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.57) ลำดับสาม ได้แก่ การให้บริการ ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.59) ประสบการการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.78) ลำดับที่สอง ได้แก่ กระจายอำนาจ ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.63) ลำดับสาม ได้แก่ การสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.78) และแสดงให้เห็นว่าครูว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานของครู

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						ระดับความเห็น	F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี				
	($\overline{X}$)	S.D.	($\overline{X}$)	S.D.	($\overline{X}$)	S.D.			
ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	4.09	0.58	4.17	0.58	4.14	0.74	มาก	.219	.803
มอบหมายอำนาจหน้าที่	4.14	0.59	4.20	0.58	4.14	0.72	มาก	.167	.846
กำหนดมาตรฐานการทำงาน	4.16	0.60	4.15	0.59	4.17	0.66	มาก	.011	.989
มีการฝึกอบรมและการพัฒนา	4.18	0.56	4.22	0.55	4.18	0.77	มาก	.065	.937
ให้ความรู้และสารสนเทศ	4.17	0.57	4.26	0.62	4.18	0.80	มาก	.373	.690
ให้ข้อมูลป้อนกลับ	4.14	0.58	4.19	0.58	4.07	0.80	มาก	.429	.652
ให้การยกย่องยอมรับ	4.14	0.60	4.25	0.54	4.07	0.93	มาก	.923	.399
ให้ความไว้วางใจ	4.14	0.57	4.20	0.63	4.16	0.73	มาก	.149	.862
ยอมรับข้อผิดพลาด	4.17	0.57	4.19	0.59	4.10	0.81	มาก	.239	.788
ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจ	4.17	0.60	4.19	0.62	4.05	0.94	มาก	.504	.605
ผลรวม	4.15	0.54	4.20	0.57	4.13	0.68	มาก	.393	.676

ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านมีการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.56) ลำดับที่สอง ได้แก่ ด้านให้ความรู้และสารสนเทศ ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.57) ลำดับสาม ได้แก่ ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.57) ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.62) ลำดับที่สอง ได้แก่ การให้การยกย่องยอมรับ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.54) ลำดับสาม ได้แก่ ด้านมีการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.55) ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านให้ความรู้และสารสนเทศ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.80) ลำดับที่สอง ได้แก่ ด้านการมีการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.77) ลำดับสาม ได้แก่ ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.66) แสดงให้เห็นว่าครูว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานของครูโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับ กาญจนา ศิลา (2556, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ การไว้วางใจ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ไม่แตกต่างกัน จารินี สิกุลจ้อย (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

7.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานของครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับ วีรพงศ์ โฆษิตพิมานเวช (2562, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ภูมิพัฒน์ เสริมสุข (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5–10 ปี ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

8.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเจรจาต่อรอง การทำงานเป็นทีม การไว้วางใจ และการสื่อสาร มีคะแนนที่อยู่ในลำดับสุดท้ายแล้วนั้น ผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรสร้างความตระหนักในการบริหารจัดการศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ได้แก่ การจัดการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมให้กับผู้บริหาร และการจัดทำการวิจัยในครั้งต่อไปควรนำเอาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งสี่ด้านที่กล่าวมาทำการวิจัย เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อไป

8.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีค่าเฉลี่ยการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ด้านให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับสุดท้ายแล้วนั้น ผู้บริหารควรมีข้อมูลที่ดีของบุคลากรครูที่มีการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคคล มีการมอบหมายงานตามความรู้ ความถนัด และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามหลักการบริหารงาน เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูต่อไป

8.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นและสร้างความตระหนักให้แก่ครูผู้สอนในการนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนให้เกิดประโยชน์

9. เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จารินี สกุลจ้อย. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

พิมพรรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2548). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา รวมบทความ.* กรุงเทพฯ: โกลเด้นบุ๊ค.

_____. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภิราช รัตนันต์. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยในองค์การ. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 1(1), 21-38.

ภูมิพัฒน์ เสริมสุข. (2560). *การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วีรพงศ์ โฆษิตพิมานเวช. (2562). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. (2559). *นโยบายและยุทธศาสตร์องค์กร 2560-2564* เข้าถึงได้จาก https://www.nrct.go.th/e-publish1/policystrategy60-64/files/downloads/nrct_policy-strategy60-64_upd591011.pdf 21 กุมภาพันธ์ 25563.

องอาจ สิมเสน. (2556). *ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เอมรินทร์ จันทร์บุญนาค. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 6(3), 1041-1055.

Ash, R.C. & Persall, J.M. (2007). *The Principal as Chief Learning Officer: The New Work of Formative Leadership.* Birmingham: Stamford University Birmingham.

Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. (2003). *Behavior in Organizations: Under Standing and Managing the Human Side of Work* (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Stoll, L. & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management*, 29(1), 63-76.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.

Tracy, D. (1990). *10 Steps to Empowerment: A Common-Sense Guide to Managing People.* New York.

การใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นเพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

Using Gamification Concept to Improve Prathomsuksa 6 Students' English Vocabulary Leaning Ability

อัมรินทร์ พาลี[1]
กิตติพร โนนคู่เขตโขง[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังเรียน เพื่อศึกษาเจตคติต่อการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และเพื่อศึกษาความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนหนองแวงม่วง อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 8 คน เลือกโดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม แบบแผนการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 12 แผน แบบทดสอบวัดความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ และแบบวัดเจตคติต่อการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่น การดำเนินการทดลองใช้ระยะเวลา 12 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 24 ชั่วโมง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบกลุ่มเดียวและการทดสอบทีแบบไม่อิสระ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.25 คิดเป็นร้อยละ 55.63 และค่าคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 32.63 คิดเป็นร้อยละ 81.56 ซึ่งมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

2. นักเรียนมีเจตคติต่อการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นอยู่ในระดับดีมาก

3. นักเรียนมีความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นหลังเรียน 2 สัปดาห์

คำสำคัญ: แนวคิดเกมมิฟิเคชั่น การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ เจตคติ

[1]นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาการสอนภาษาอังกฤษสำหรับผู้พูดภาษาอื่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาการสอนภาษาอังกฤษสำหรับผู้พูดภาษาอื่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the English vocabulary learning ability before and after using gamification concept, to study attitude towards teaching English vocabulary using gamification concept and to study students' retention of English vocabulary learning using gamification concept of Prathomsuksa 6 students.

The sample consisted of 8 Prathomsuksa 6 students in the first semester of the academic year 2021 at Nongweangmuang School, under the Office of Kalasin Primary Education Service Area 2. They were selected using cluster random sampling. The design of this research was a one group pretest-posttest design. The research instruments included 12 lesson plans, an English vocabulary learning ability test and an attitude questionnaire. The experiment lasted 12 weeks, 2 hours a week, or 24 hours for all. The mean, percentage, standard deviation, one-sample t-test and t-test for Dependent Samples were used for data analysis.

The findings of this research were as follows:

1. The students' pretest and posttest mean scores on English vocabulary learning ability were 22.25 or 55.63 percent and 32.63 or 81.56 percent respectively. The students' posttest means score was higher than the set criteria of 70 percent and higher than that of the pretest.

2. The students' attitude towards teaching English vocabulary using gamification concept was at a very good level.

3. The students had retention of English vocabulary learning after two weeks.

Keywords: Gamification Concept, English Vocabulary Learning, Attitude

1. บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 นั้นมีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าไปหลายด้าน เช่น ด้านการศึกษา ด้านการสื่อสาร ด้านการแพทย์ ด้านวิทยาศาสตร์ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาต่างประเทศที่ใช้ติดต่อสื่อสารทั่วโลก ดังที่ อรรชนิดา หวานคง (2559, หน้า 309) กล่าวว่าภาษาอังกฤษได้เข้ามามีบทบาทสำคัญของคนไทยและคนทั่วโลก เนื่องจากประชากรโลกติดต่อสื่อสารกันด้วยภาษาอังกฤษ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารกันโดยตรง หรือการใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต โทรทัศน์ ภาพยนตร์ ตลอดจนหนังสือคู่มือทางวิชาการ ล้วนมีภาษาอังกฤษเป็นภาษากลาง ที่จึงเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการสื่อสารในศตวรรษที่ 21

จากการศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 มีวิธีการสอน กระบวนการสร้างองค์ความรู้ให้กับนักเรียนที่หลากหลาย ผู้วิจัยพบว่า การสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาควรมุ่งเน้นที่การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในชั้นเรียน ด้วยการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีความหมายมากยิ่งขึ้นจึงได้ศึกษาค้นคว้า วิธีการสอนที่สามารถสร้างองค์ความรู้ของนักเรียน เพื่อให้สามารถนำคำศัพท์ไปใช้ในการสื่อสารได้ด้วยการนำแนวคิดเกมมิฟิเคชั่นมาปรับใช้และพัฒนาการเรียนการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ตามที่ดิกเกเลน (Diggelen, 2011, p. 2) ให้ความหมายของเกมมิฟิเคชั่นว่า เป็นกระบวนการคิดแบบเกมและกลไกเกมเพื่อแก้ปัญหาและมีส่วนร่วมของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ แคปป์ (Kapp, 2012, p. 7) ที่ได้กล่าวถึงเกมมิฟิเคชั่นว่าเป็นการนำเอากลไกของเกมมาสร้างความน่าสนใจในการเรียนรู้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความน่าตื่นเต้นในการเรียนรู้ ทำให้เกิดเป็นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี มีกระบวนการที่ง่ายต่อการเข้าใจในสิ่งที่ซับซ้อน โดยใช้เหตุการณ์ในชีวิตประจำวันในความเป็นจริงมาจัดเป็นกิจกรรมในลักษณะของเกม และสอดคล้องกับ กุมาร์ และคุรานา (Kumar & Khurana, 2012, p. 46) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีความสนุกสนาน โดยมีระดับเนื้อหา 3 ระดับ คือ ระดับเริ่มต้น ระดับกลาง และระดับสูง นอกจากนี้แมคมีคิน (MacMeekin, 2013) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาเกมมิฟิเคชั่นว่าเป็นการบูรณาการของกลศาสตร์เกมเข้าไปในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้รางวัลเพื่อจูงใจให้กับผู้เล่นที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อาจจะเป็นแต้ม (Point) เข็มหรือตรารับรอง (Badge) หรือการได้เลื่อนระดับขั้น (Level)

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะพัฒนาความสามารถการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยนำแนวคิดเกมมิฟิเคชั่น มาประยุกต์กับการเรียนการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษในชั้นเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยผู้วิจัยต้องการศึกษาว่า การสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นจะพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษสูงกว่าก่อนเรียนหรือไม่ ผู้เรียนมีเจตคติต่อการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นในระดับใด และผู้เรียนจะมีความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษหรือไม่ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังเรียน

2.2 เพื่อศึกษาเจตคติต่อการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2.3 เพื่อศึกษาความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่น หมายถึง การจัดกิจกรรมการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่น ซึ่งเป็นการปรับใช้หลักการและองค์ประกอบเกมมิฟิเคชั่นของ กุมาร์ และคุรานา (Kumar & Khurana, 2012, p. 49) โดยแบ่งระดับของเนื้อหาออกเป็น 3 ระดับขั้น ได้แก่ ขั้นเริ่มต้น (Beginner) ประกอบด้วย เนื้อหาและกิจกรรมระดับเริ่มต้นตามเป้าหมายและจุดประสงค์ซึ่งเป็นการเรียนรู้เนื้อหาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาในระดับต่อไป ขั้นกลาง (Intermediate) ประกอบด้วย เนื้อหาที่ยากขึ้น และกิจกรรมที่มีความท้าทายขึ้นเพื่อนำไปใช้ในระดับขั้นต่อไป และขั้นสูง (Advanced) ประกอบด้วย เนื้อหาและกิจกรรมที่มีความพิเศษเฉพาะการแข่งขัน (Challenges) ที่แสดงถึงการนำความรู้ความสามารถจากเนื้อหาที่เรียนไปใช้ได้โดยการมีส่วนร่วมในกลุ่ม (Social Integration) โดยแต่ละขั้นจะมีการให้รางวัลสะสมในรูปแบบของเงินเสมือนจริง (Virtual Currency) เหรียญตรายศ (Badges) และของรางวัล (Virtual Gifts) จากน้อยไปหามากตามตารางทำเนียบผู้ชนะ (Leader Boards) และมาบูรณาการตามขั้นตอนการสอนคำศัพท์ของ เบเคอร์ และเวสธ์รับ (Baker & Westrup, 2003, pp. 23-29) คือ ขั้นนำเสนอเนื้อหา ขั้นฝึกปฏิบัติ และขั้นนำไปใช้ โดยผู้วิจัยนำมาจัดทำเป็นขั้นตอน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิ่งกมล ศิริประเสริฐ (2563) ได้ศึกษาผลของการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามแนวคิดเกมมิฟิเคชั่นกับรูปแบบการเรียนออนไลน์ได้มีการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับเป็นแนวทางให้ผู้สอนภาษาอังกฤษนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นการสอนภาษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร และสามารถใช้ภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้ตามความต้องการในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในชั้นเรียนและชีวิตประจำวัน โดยนำแนวคิดเกมมิฟิเคชั่นมาปรับใช้กับกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการมีส่วนร่วมทำให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวมีความกระตือรือร้นในการเรียน ควบคู่ไปกับการเรียนในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งสามารถให้ผู้เรียนได้ศึกษาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถศึกษาได้ทุกสถานที่และทุกเวลา

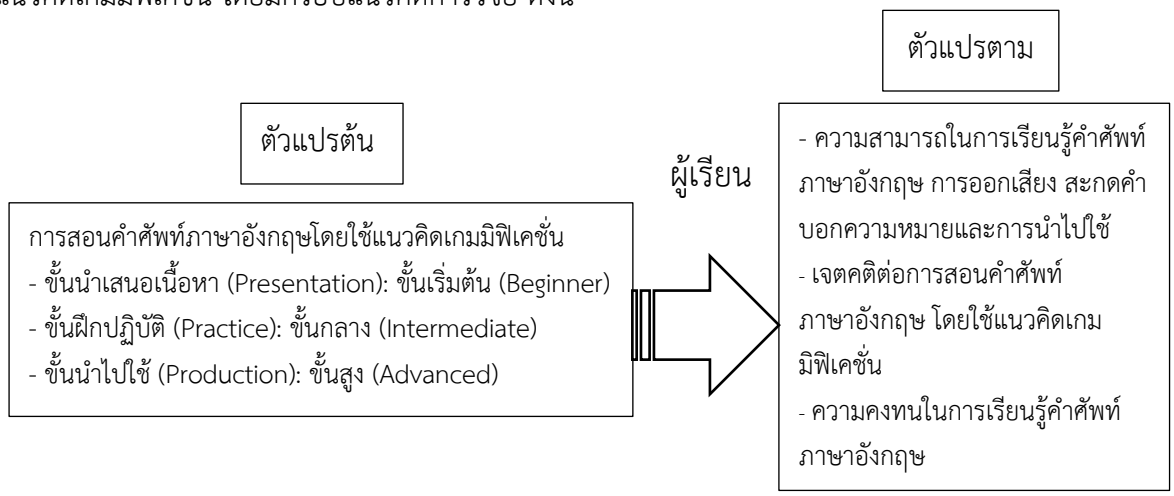
วรพงษ์ แสงประเสริฐ (2563) ได้ศึกษาผลการสอนการอ่านโดยใช้เกมมิฟิเคชั่นที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและเจตคติที่มีต่อการสอนอ่านของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า (1) ความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนที่ได้รับการเรียนรู้ทักษะการอ่านโดยใช้เกมมิฟิเคชั่น หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ

(2) เจตคติของนักเรียนต่อการสอนอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้เกมมิฟิเคชั่นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.51, S.D. = .08)

ณัฐพงศ์ มีใจธรรม (2564) ได้ศึกษาผลของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษโดยใช้เทคนิคเกมมิฟิเคชั่นสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคเกมมิฟิเคชั่นสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจของนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษโดยใช้เทคนิคเกมมิฟิเคชั่นอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = 0.24)

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่น โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการจัดการการศึกษา ห้วยเม็ก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทั้งหมด 178 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนทั้งหมด จำนวน 8 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนหนองแวงม่วง ตำบลกุดโดน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เลือกโดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบแผนการวิจัยแบบ One Group Pretest–Posttest Design

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) แผนการจัดการเรียนรู้การสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 12 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง ระยะเวลาการจัดการเรียนรู้ 24 ชั่วโมง

2) แบบทดสอบวัดความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ มี 1 ชุด 2 ตอน คือ

2.1) ตอนที่ 1 แบบทดสอบวัดความสามารถในการออกเสียงคำศัพท์ เป็นแบบทดสอบเพื่อใช้ทดสอบการออกเสียงคำศัพท์ จำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน

2.2) ตอนที่ 2 แบบทดสอบความสามารถการสะกดคำศัพท์ การบอกความหมายคำศัพท์และการนำคำศัพท์ไปใช้ เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกคำตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ 30 คะแนน

3) แบบวัดเจตคติต่อการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่น เป็นการวัดประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับความคิดเห็น ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นข้อความเชิงบวกและลบ จำนวน 20 ข้อ

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำการสอบก่อนเรียน (Pretest) โดยใช้แบบทดสอบวัดความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบทดสอบวัดความสามารถในการออกเสียงคำศัพท์ จำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

ตอนที่ 2 แบบทดสอบความสามารถการสะกดคำศัพท์ การบอกความหมายคำศัพท์และการนำคำศัพท์ไปใช้ เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกคำตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ 30 คะแนน ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

2) ผู้วิจัยดำเนินการเรียนการสอนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กิจกรรมการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 12 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 24 ชั่วโมง

3) ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหลังเรียน (Posttest) ด้วยแบบทสอบวัดความรู้ค้านคำศัพท์กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบทดสอบชุดเดียวกัน

4) ผู้วิจัยดำเนินการวัดเจตคติที่มีต่อการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง หลังการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครบทั้ง 12 แผนแล้ว

5) ผู้วิจัยวัดความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นหลังจากการเรียนเสร็จสิ้นลง 2 สัปดาห์ โดยใช้แบบทดสอบวัดความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษฉบับเดิมที่ใช้ทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

6) ผู้วิจัยตรวจให้คะแนนแล้วนำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสามารถด้านการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นก่อนและหลังเรียนโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานโดยการวัดความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นเทียบเกณฑ์ร้อยละ 70 ด้วยวิธีทดสอบทีแบบกลุ่มเดียว (One-sample t-test)

3) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยการทดสอบทีแบบไม่อิสระ (t-test for Dependent Samples)

4) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาเจตคติต่อการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาแปลผลการวัดเจตคติ

5) หาค่าความคงทนของคำศัพท์ โดยหาค่าคะแนนความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษหลังเรียน และคะแนนสอบหลังเรียน 2 สัปดาห์ ด้วยการทดสอบทีแบบไม่อิสระ (t-test for Dependent Samples)

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

1) ค่าความยากง่าย (P) ของแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ชุดที่ 2 โดยคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูป TAP (Test Analysis Program)

2) ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ชุดที่ 2 โดยคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูป TAP (Test Analysis Program)

3) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษชุดที่ 1 โดยคำนวณจากสูตรของสกอตต์ (Scott, 1981)

4) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ชุดที่ 2 โดยคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูป TAP (Test Analysis Program) ใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์-ริชาดสัน

5) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

5.7 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) สถิติที่ใช้ในทดสอบสมมติฐานโดยการวัดความสามารถด้านการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่น เทียบเกณฑ์ร้อยละ 70 ด้วยวิธีทดสอบทีแบบกลุ่มเดียว (One sample t-test)

2) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนการทำแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้วิธีการสอนตามแนวคิดเกมมิฟิเคชั่นของนักเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยวิธีการทดสอบทีแบบไม่อิสระ (t-test for Dependent Samples) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows)

3) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนการทำแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้วิธีการสอนตามแนวคิดเกมมิฟิเคชั่นของนักเรียนหลังเรียนและหลัง 2 สัปดาห์ ด้วยวิธีการทดสอบที่แบบไม่อิสระ (t-test for Dependent Samples) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนเรียนและหลังเรียน ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปผลค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test

การทดสอบ	n	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละ	t
ก่อนเรียน	8	22.25	2.18	55.63	27.67**
หลังเรียน	8	32.63	2.78	81.56	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2 ผลการศึกษาเจตคติต่อการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 สรุปผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ

การวัด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ
เจตคติต่อการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่น	4.80	0.32	ดีมาก

6.3 ผลการศึกษาความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 สรุปผลค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test

การทดสอบ	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละ	t
หลังเรียน	32.63	2.77	81.56	1.00
หลังเรียนผ่านไป 2 สัปดาห์	32.25	2.49	80.63	

7. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้จากการศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนเรียนและหลังเรียน คะแนนจากแบบวัดเจตคติ และความคงทนในการจำคำศัพท์ของนักเรียนหลังผ่านการทดสอบไปแล้ว 2 สัปดาห์ ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

7.1 นักเรียนที่เรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นมีคะแนนความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ก่อนเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 22.25 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 55.63 และหลังเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 32.63 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 81.56 ซึ่งนักเรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าร้อยละ 70 และเมื่อทดสอบความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ พบว่า คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.2 นักเรียนมีเจตคติต่อการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 อยู่ในระดับดีมาก

7.3 นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นมีความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษหลังจากการสอนสิ้นสุดลงและทิ้งช่วง 14 วัน

8. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นก่อนเรียนและหลังเรียน เจตคติต่อกิจกรรมการเรียนการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษ และความคงทนในการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นจากการศึกษาสามารถอภิปรายผลเป็นประเด็นได้ตามลำดับ ดังนี้

8.1 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ พบว่า นักเรียนมีค่าเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 22.25 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 55.63 หลังเรียนเท่ากับ 32.63 คิดเป็นร้อยละ 81.56 พบว่า คะแนนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 และคะแนนความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในข้อที่ 1 และข้อที่ 2 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก

ประการแรก การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่น เป็นวิธีการสอนที่ช่วยพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับประถมศึกษา เนื่องจากการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่น เป็นการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งเป็นแนวคิดที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนรู้และร่วมกิจกรรมทั้งในรูปแบบการจัดกิจกรรมโดยใช้เกม การทำงานร่วมกิจกรรมเป็นคู่และการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปแบบกิจกรรมกลุ่ม โดยในกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์เพื่อสร้างแรงจูงใจอันดับแรกของการเรียน คือ การนำเกมมาใช้ประกอบการเรียนรู้ ซึ่งมีการให้รางวัลควบคู่กับการเรียนรู้และเป็นการแข่งขันที่ท้าทายของนักเรียนรายบุคคล กิจกรรมถัดไปเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เป็นคู่ซึ่งนักเรียนจะได้มีการเรียนรู้ร่วมกันกับคู่ของนักเรียน นักเรียนมีความมั่นใจเพิ่มขึ้นเมื่อทำงานเป็นคู่และได้รางวัลมาสะสม และกิจกรรมสุดท้ายเป็นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มซึ่งเป็นการระดมความคิดนำความรู้ คำศัพท์และโครงสร้างประโยคมาใช้และสร้างความสามัคคีเป็นหมู่คณะ กิจกรรมกลุ่มเป็นการท้าทายสูงสุด

มีการนำเสนอหน้าชั้นเรียน ในแต่ละกิจกรรมนักเรียนได้ออกเสียงคำศัพท์ สะกดคำ และนำคำศัพท์ไปใช้ในประโยค มีการสะสมรางวัลในทุกกิจกรรม นักเรียนเกิดการเรียนรู้โดยมีความสนุกสนานสอดแทรกในกิจกรรม ทำให้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ แมคมีคิน (MacMeekin, 2013) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาเกมมิฟิเคชั่นว่าเป็น การบูรณาการของกลศาสตร์เกมเข้าไปในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้รางวัลเพื่อจูงใจให้กับผู้เล่นที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อาจจะเป็นแต้ม (Point) เข็มหรือตรารับรอง (Badge) หรือการได้เลื่อนระดับขั้น (Level)

ประการที่สอง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาขั้นตอนการสอนคำศัพท์ของ เบเคอร์ และเวสธ์รัพ (Baker & Westrup, 2003, pp. 23-29) และการปรับใช้หลักการและองค์ประกอบเกมมิฟิเคชั่นของ กุมาร์ และคุรานา (Kumar & Khurana, 2012, p. 49) มาบูรณาการเป็นขั้นตอนการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่น ซึ่งแบ่งระดับเนื้อหาออกเป็น 3 ระดับขั้น ได้แก่ ขั้นเริ่มต้น (Beginner) ประกอบด้วย เนื้อหาและกิจกรรมระดับเริ่มต้นตามเป้าหมายและจุดประสงค์ซึ่งเป็นการเรียนรู้เนื้อหาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาในระดับต่อไป ขั้นกลาง (Intermediate) ประกอบด้วย เนื้อหาที่ยากขึ้น และกิจกรรมที่มีความท้าทายขึ้นเพื่อนำไปใช้ในระดับขั้นต่อไป และขั้นสูง (Advanced) ประกอบด้วย เนื้อหาและกิจกรรมที่มีความพิเศษเฉพาะการแข่งขัน (Challenges) ที่แสดงถึงการนำความรู้ความสามารถจากเนื้อหาที่เรียนไปใช้ได้โดยการมีส่วนร่วมในกลุ่ม (Social Integration) โดยแต่ละขั้นจะมีการให้รางวัลสะสมในรูปแบบของเงินเสมือนจริง (Virtual Currency) เหรียญตรายศ (Badges) และของรางวัล (Virtual Gifts) จากน้อยไปหามากตามตารางทำเนียบผู้ชนะ (Leader Boards) ซึ่งวิธีสอนตามแนวคิดเกมมิฟิเคชั่นเป็นแนวทางที่เน้นกิจกรรมการฝึกปฏิบัติจะเห็นได้ว่าในแต่ละขั้นของระดับเนื้อหาจะมีความยากขึ้นไปตามระดับ ซึ่งจะมีการแข่งขันมีความท้าทายของเนื้อหา ระดับขั้นที่ 1 นักเรียนได้ออกเสียงคำศัพท์ สะกดคำ มีเกมมากระตุ้นให้การเรียนรู้และให้รางวัลเป็นเงินเสมือนจริงตามเกณฑ์ ระดับขั้นที่ 2 นักเรียนได้จับคู่ฝึกนำคำศัพท์ที่เรียนไปแล้วออกเสียง สะกดคำ บอกความหมายและนำไปใช้ในประโยคโดยการเรียงลำดับประโยคและรับรางวัลเป็นเหรียญตรายศ ส่วนในขั้นที่ 3 นักเรียนฝึกปฏิบัติ โดยกิจกรรมกลุ่มร่วมกันออกแบบประโยคบทสนทนาโดยนำคำศัพท์ที่เรียนมาแล้วมาใช้ในประโยค แล้วนำเสนอหน้าชั้นเรียน และรับรางวัลเป็นถ้วยรางวัลใหญ่ ซึ่งในทุกกิจกรรมระดับเนื้อหามีการเรียงลำดับขึ้นตารางอันดับ และหลังจากสรุปบทเรียนแล้วมีการเปลี่ยนรางวัลเป็นคะแนน โดยครูและนักเรียนร่วมกันสรุปบทเรียน และนักเรียนผู้ชนะมาบอกวิธีการเรียนรู้คำศัพท์ที่ได้คะแนนสูงสุด ดังนั้น การสอนแบบนี้จึงเหมาะสมกับการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ จึงกล่าวได้ว่าขั้นตอนและวิธีการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นสามารถพัฒนาความสามารถด้านการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนได้ดี ทำให้ผลคะแนนทดสอบของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ประการที่สาม นักเรียนที่เรียนโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่น ได้เรียนรู้โดยใช้เกมที่หลากหลาย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกเกมที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีความสนุกสนาน ได้แก่ เกมจับคู่คำศัพท์กับภาพ เกมจับคู่คำศัพท์กับความหมาย เกมบิงโก เกมเดอะดาวินชี และเกมใบ้คำ ตามแนวคิดของ แคปป์ (Kapp, 2012, p. 7) ซึ่งได้กล่าวว่า เกมมิฟิเคชั่นเป็นการนำเอากลไกของเกมมาสร้างความน่าสนใจในการเรียนรู้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความน่าตื่นเต้นในการเรียนรู้ทำให้เกิดเป็นสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการที่ง่ายต่อการเข้าใจในสิ่งที่ซับซ้อน โดยใช้เหตุการณ์ในชีวิตประจำวันในความเป็นจริงมาจัดกิจกรรมในลักษณะของเกม

ซึ่งการนำเกมมาใช้ร่วมกับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบกระบวนการกลุ่ม การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการเรียนรู้แบบเชิงรุก ดังที่ ซิเชอร์แมน (Zichermann, 2011) ซึ่งได้ให้ความหมายของเกมมิฟิเคชั่นว่าเป็นกระบวนการที่นำระบบการคิดแบบเกมและองค์ประกอบของเกมมาใช้กระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายเกิดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำงานและการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งกมล ศิริประเสริฐ (2563) ที่ได้ศึกษาผลของการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามแนวคิดเกมมิฟิเคชั่นกับรูปแบบการเรียนออนไลน์ได้มีการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับเป็นแนวทางให้ผู้สอนภาษาอังกฤษนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นการสอนภาษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร และสามารถใช้ภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้ตามความต้องการในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในชั้นเรียนและชีวิตประจำวัน โดยนำแนวคิดเกมมิฟิเคชั่นมาปรับใช้กับกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการมีส่วนร่วมทำให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวมีความกระตือรือร้นในการเรียน ควบคู่ไปกับการเรียนในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งสามารถให้ผู้เรียนได้ศึกษาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถศึกษาได้ทุกสถานที่และทุกเวลา กล่าวได้ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟเคชั่น ทำให้บรรยากาศในการเรียนไม่ตึงเครียด ช่วยในการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนได้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

8.2 ผลการศึกษาเจตคติของนักเรียนต่อการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่น พบว่า เจตคติของนักเรียนต่อการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นอยู่ในระดับดีมาก ดังจะเห็นได้จากข้อคำถาม การสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นช่วยให้นักเรียนสะกด ออกเสียง บอกความหมาย และนำคำศัพท์ไปใช้ได้อย่างมั่นใจ กิจกรรมกลุ่มทำให้นักเรียนทุกคน มีความมั่นใจมากขึ้นในการร่วมกิจกรรม การจัดกิจกรรมทำให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม มีความสามัคคีกันและรู้จักทำงานเป็นกลุ่ม การได้รับรางวัลในการร่วมกิจกรรมเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนมากขึ้น นักเรียนกล้าแสดงออกมากขึ้น ขั้นตอนในการสอนเข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจที่สามารถทำกิจกรรมที่หลากหลายและนำเสนอหน้าชั้นเรียนได้ และการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นเหมาะสำหรับนำมาใช้ในการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษ จากการสังเกตของผู้วิจัยในระหว่างที่ทำการทดลอง นักเรียนมีความสุขสนุกสนาน ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาการสอน เพราะนักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการเล่นเกม การจดจ่อกับการแข่งขัน ความท้าทายของกิจกรรม นอกจากนี้ วิธีสอนตามแนวคิดเกมมิฟิเคชั่น ยังสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนและครูผู้สอนได้เป็นอย่างดี เป็นสาเหตุหนึ่งที่ช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้รับรางวัล สะสมรางวัลจากการเล่นเกมหรือร่วมกิจกรรมประกอบการเรียนทำให้นักเรียนเข้าใจรูปแบบของภาษา ความหมาย และการนำคำศัพท์ไปใช้มากขึ้น การทำกิจกรรมเป็นคู่หรือเป็นกลุ่มส่งเสริมให้นักเรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนทำให้เกิดความมั่นใจในการใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษและนักเรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง การได้ทำงานและฝึกปฏิบัติเป็นคู่ หรือเป็นกลุ่มหน้าชั้นเรียนทำให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะเรียนมากยิ่งขึ้น ดังที่ แมคมีคิน (MacMeekin, 2013) ซึ่งได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาเกมมิฟิเคชั่น การสร้างเกมมิฟิเคชั่นว่าเป็นการบูรณาการของกลศาสตร์เกม

เข้าไปในการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้รางวัลเพื่อจูงใจให้กับผู้เล่นที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของฮาร์โรลด์ (Harrold, 2014) ที่ได้ศึกษาผลลัพธ์การใช้เกมมิฟิเคชั่นในการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกตพฤติกรรม บันทึกผลกลางสัปดาห์ (เวลาเรียน 9 สัปดาห์) และสัมภาษณ์กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเกมมิฟิเคชั่นนี้ ทำให้ผู้เรียนมีแรงบันดาลใจในการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง สร้างนิสัยการเรียนรู้เพิ่มประสิทธิภาพด้วยตัวเองได้มากกว่าเรียนในห้องปกติ และจากการสัมภาษณ์นักเรียนพบว่านักเรียนทุกคนรับรู้ความสามารถของตัวเองมากขึ้น นำไปสู่การกำหนดใจตัวเองที่มีแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นต่ำให้สูงขึ้น จนเกิดการสร้างนิสัยการเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐพงศ์ มีใจธรรม (2564) ที่ได้ศึกษาผลของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษโดยใช้เทคนิคเกมมิฟิเคชั่น สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษโดยใช้เทคนิคเกมมิฟิเคชั่นอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

8.3 ผลการศึกษาความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยคะแนนความคงทนในความรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ หลังจากการสอนสิ้นสุดลง และทิ้งช่วง 14 วัน นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่น มีความคงทนในความรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในข้อที่ 3 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษไม่ว่าจะเป็นการสะกดคำ การออกเสียงคำศัพท์ การบอกความหมายและการนำคำศัพท์ไปใช้มีขั้นตอนในการสอนคำศัพท์ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นนำเสนอเนื้อหา ขั้นฝึกปฏิบัติ และขั้นนำไปใช้ ในแต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมการเรียนที่ชัดเจนและเป็นระบบโดยเริ่มจากขั้นนำเสนอ ซึ่งผู้เรียนจะได้เรียนรู้ในเนื้อหาที่จะเรียนช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในขั้นการฝึกปฏิบัติควบคู่ไปกับการเล่นเกมคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่หลากหลาย โดยในขั้นฝึกปฏิบัตินี้นักเรียนจะได้ฝึกปฏิบัติเป็นคู่ โดยมีเกมที่ต้องปรึกษาช่วยเหลือกันในแต่ละคู่ และในขั้นนำภาษาไปใช้ นักเรียนได้ฝึกนำคำศัพท์ภาษาอังกฤษไปใช้ในการสื่อสารในบริบทใหม่ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ แคปป์ (Kapp, 2012, p. 13) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเกมมิฟิเคชั่นว่าเป็นการแก้ปัญหา (Solve Problems) เกมมิฟิเคชั่นมีศักยภาพสูงที่ช่วยในการแก้ปัญหาธรรมชาติของเกมที่มุ่งเน้นความร่วมมือในการแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม รวมถึงธรรมชาติของเกมด้านการแข่งขันซึ่งเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกในกลุ่มพยายามที่จะแก้ไขปัญหาให้ดีที่สุด เพื่อให้สามารถไปถึงเป้าหมายหรือเพื่อที่จะเป็นผู้ชนะซึ่งกิจกรรมที่นักเรียนได้เรียนรู้เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ การร่วมกิจกรรมกระบวนการเดี่ยว เป็นคู่หรือเป็นกลุ่ม นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการที่จะช่วยให้กระบวนการเรียนรู้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น การที่ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายในข้อบกพร่องเพื่อแก้ไขในกิจกรรมอื่น ทำให้นักเรียนกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจดจำเรื่องที่เรียนได้มากยิ่งขึ้น เกิดความคงทนในสิ่งที่เรียน ดังที่ แคปป์ (Kapp, 2012, p. 13) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเกมมิฟิเคชั่นว่าเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ (Promote Learning) เกมมิฟิเคชั่นสามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การให้คะแนนสำหรับการทำกิจกรรมการแนะนำข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข ข้อผิดพลาดการกระตุ้นการทำงานร่วมกันด้วยกิจกรรมที่ออกแบบ โดยผสมผสานเกมมิฟิเคชั่นที่ทั้งส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และดังที่ อดัม (Adam, 1967, p. 9) ที่ได้กล่าวว่าความคงทนในการจำเป็นการคงไว้ซึ่งผลการเรียนหรือความสามารถที่จะระลึกได้ต่อสิ่งที่เคยเรียน

หรือเคยมีประสบการณ์รับรู้มาแล้วหลังจากที่ทิ้งไประยะหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าจากผลคะแนนเฉลี่ยความสามารถของนักเรียนหลังเรียนสูงขึ้นมากกว่าความสามารถก่อนเรียนซึ่งในการวัดความคงทน พบว่านักเรียนเกิดความคงทนต่อการจดจำคำศัพท์ได้ในระยะเวลา 2 สัปดาห์ ดังนั้นการสอนโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้คำศัพท์ได้มากขึ้นซึ่งเป็นการพัฒนาทางภาษาอย่างเป็นธรรมชาติโดยผู้เรียนจะเริ่มเรียนรู้ภาษาจนมีความคล่องแคล่วแม่นยำ

การพัฒนาความสามารถการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษซึ่งมีการสะกดคำ ออกเสียง บอกความหมายและการนำคำศัพท์ไปใช้โดยนำแนวคิดเกมมิฟิเคชั่นมาประยุกต์กับการเรียนการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษในชั้นเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยผลการศึกษาพบว่า การสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียน มีเจตคติต่อการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่น และมีความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ

9. ข้อเสนอแนะ

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นเพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า การสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นเป็นวิธีการเรียนรู้หนึ่งที่ช่วยให้ผู้เรียนอ่านออกเสียง สะกดคำ บอกความหมาย และยังสามารถนำคำศัพท์ไปใช้ในประโยคหรือในบริบทใหม่ได้ ดังนั้น ครูผู้สอนควรนำรูปแบบการพัฒนาความสามารถการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นไปประยุกต์ใช้ในการสอนได้ทุกระดับชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. จากการวิจัยพบว่า การนำกิจกรรมหรือเกมที่แปลกใหม่ท้าท้ายมาใช้ประกอบการเรียนการสอนสามารถกระตุ้นความสนใจของนักเรียนได้ดี เพราะนักเรียนจะรู้สึกสนุกสนานและกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

3. จากการวิจัยพบว่า การสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นเป็นวิธีสอนที่นักเรียนได้เรียนแบบมีส่วนร่วมและได้ลงมือฝึกปฏิบัติ การนำคำศัพท์ไปใช้จริง นักเรียนเรียนรู้อย่างสนุกสนาน บรรยากาศไม่เครียด เกิดความสนใจและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษมากยิ่งขึ้น

4. จากการวิจัยพบว่า การสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นช่วยส่งผลในการจดจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ดียิ่งขึ้นจึงเป็นวิธีที่ควรนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป เพื่อจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่จะทำวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นต่อไปและผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นของนักเรียนในระดับชั้นอื่น

2. ควรมีการวิจัยการสอนภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นร่วมกับทักษะด้านอื่น เช่น การอ่าน การพูดและการฟังภาษาอังกฤษ เป็นต้น

3. ควรมีการวิจัยการสอนภาษาอังกฤษโดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชั่นด้วยกิจกรรมแบบอื่น เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองทางระบบออนไลน์หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

10. เอกสารอ้างอิง

กิ่งกมล ศิริประเสริฐ. (2563). *การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามแนวคิดเกมมิฟิเคชั่นกับรูปแบบการเรียนออนไลน์.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณัฐพงศ์ มีใจธรรม. (2564). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ โดยใช้เทคนิคเกมมิฟิเคชั่น (GAMIFICATION) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วรพงษ์ แสงประเสริฐ. (2563). *ผลการสอนการอ่านโดยใช้เกมมิฟิเคชั่นที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและเจตคติที่มีต่อการสอนอ่านของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย.* กรุงเทพฯ: โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม).

อรรชนิดา หวานคง. (2559). การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในศตวรรษที่ 21. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 7(2), 309.

Adam, J.A. (1967). *Human memory*. New York: McGrow-Hill.

Baker, J., & Westrup, H. (2003). *Essential speaking skill*. London: Continuum.

Diggelen, M. (2011). *Definition of gamification*. Retrieved from http://www.slideshare.net/vanmark/principles-of-gamification%0Apresentation-15528745%0A January 3rd, 2013.

Harrold, J. (2014). *Game on: A qualitative case study on the Effects of Gamified Curriculum Design on Student Motivational Learning Habit.* Robert Morris University.

Kapp Karl M. (2012). *The gamification of learning and instruction: game-based methods and strategies for training and education.* San Francisco: Pfeiffer.

Kumar, B., & Khurana, P. (2012). Gamification in education-learn computer programming with fun. *International Journal of Computers and Distributed Systems,* 2(1), 46-53.

MacMeekin, M. (2013). *Please, I need you to participate.* Retrieved from https://anethicalisland.wordpress.com/2013/03/28/please-i-need-you-toparticipate/ July 21st, 2013.

Zichermann, G. & Cunningham, C. (2011). *Gamification by Design-Implementing Game Mechanics in Web and Mobile Apps.* Sebastopol. CA: O'Reilly Media.

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

A Study of Guidelines for Developing Management Leadership Competencies Based on the Concept Sufficiency Economy Philosophy for School Administrators Under the Mukdahan Secondary Education Service Area Office

วินิจ พลธะรัตน์[1]

บทคัดย่อ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร แบ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหารตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า แนวทางในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านบุคลากร

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้นำทางการบริหาร แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

[1]โรงเรียนเมืองมุกวิทยาคม เลขที่ 105 หมู่ 1 ถนนชยางกูร ตำบลคำอาฮวน อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร 49000

Abstract

A study of guidelines for the development of executive leadership competencies according to the Sufficiency Economy Philosophy for Educational Institution Administrators Under the Mukdahan Secondary Education Service Area Office The objectives were 1) to study the current situation of management leadership competency. according to the concept of Sufficiency Economy Philosophy; and 2) to study the development of management leadership competency. According to the concept of sufficiency economy philosophy for administrators of educational institutes under Mukdahan Secondary Education Service Area Office The target group was administrators of educational institutes under Mukdahan Secondary Education Service Area Office, divided into director of educational institutes and deputy director of educational institutes, totaling 57 people. Executive Leader according to the sufficiency economy philosophy The questionnaire was a 5-level estimation scale. The statistics used in the data analysis were percentage, mean ($\overline{X}$), standard deviation (S.D.). Current conditions of management leadership competencies According to the Sufficiency Economy Philosophy, it was found that 1) Core Competencies of Executives The overall picture is at the highest level. in terms of achievement good service team work and self-development respectively The overall picture is at the highest level. vision Transformational Leadership Communication and Motivation analytical and synthetic thinking and personnel development respectively According to the Sufficiency Economy Philosophy for Educational Institutions Administrators under Mukdahan Secondary Educational Service Area Office, it was found that the guidelines for applying the Sufficiency Economy Philosophy in educational institution development consisted of management, academic, budget, administration. general and personnel.

Keywords: Management leadership competency, Sufficiency Economy Philosophy

1. บทนำ

ปัจจุบันการศึกษาได้มีการพัฒนาตามกระแสโลกในยุคโลกาภิวัฒน์เข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge economy society) ทั้งความเจริญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านการเมือง การปกครอง ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก รวมถึงด้านการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ ที่ต้องใช้วามรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและผลิตมากกว่าการใช้เงินทุนหรือแรงงาน (วิจารณ์ พานิช, 2546, หน้า 1) ตลอดจนหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ต่างมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทุกด้าน โดยเฉพาะด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่นำมาซึ่งศักยภาพความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความได้เปรียบทางการแข่งขัน (พิชิต เทพวรรณ์, 2555, หน้า 3) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบและเป็นแรงผลักดันให้ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ทั้งองค์กรทางธุรกิจและองค์กรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีปัญญา มีความรู้และมีภาวะผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (สุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล, 2557, หน้า 219)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ปรับปรุง พ.ศ. 2545) ได้บัญญัติหน้าที่ของผู้บริหารไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งหัวใจของงานทั้งหมดอยู่ที่คนหรือบุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งประกอบไปด้วยกรวางแผนการจัดการองค์กร การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน การควบคุมงานการประเมินผลงานและการรายงานผล กล่าวได้ว่าการพัฒนาองค์กร ล้วนแล้วแต่ต้องใช้บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร หรือเรียกว่าการมีสมรรถนะ (Competency) ในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันระบบราชการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งการบริหารการศึกษาให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตรงตามที่รัฐกำหนด ความสำคัญของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยแยกเป็นสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ 1) มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีมและสมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ คือ 1) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548)

จากความสำคัญดังกล่าวในปัจจุบันจึงมีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถผลิตคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้น้อมนำกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 มาเป็นแนวปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) โดยมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ให้มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ในการแข่งขันระดับนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักพัฒนาคน

ให้มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อให้เกิดขีดความสามารถที่พร้อมรองรับต่อยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันการพัฒนาที่ยั่งยืน ในบริบทไทยนั้น เป็นการพัฒนาที่ต้องคำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุก ๆ ด้านอย่างสมดุลบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกกลุ่ม ด้วยความเอื้ออาทร เคารพซึ่งกันและกัน เพื่อความสามารถในการพึ่งตนเอง และคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเท่าเทียม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม เพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤต สามารถดำรงได้อยู่อย่างมั่นคง และนำไปสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ที่นำไปสู่การพัฒนาการศึกษาแบบองค์รวมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร

ในการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์เพื่อใช้ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา (บุญสืบ เทียมหยิน, 2553) การนำสมรรถนะเป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาโดยมีการกำหนดสมรรถนะทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ปัญหาคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูเป็นสำคัญเพราะครูเป็นผู้นำแนวคิดหรือนโยบาย ทางการศึกษาไปสู่ระดับปฏิบัติในห้องเรียน และจากการติดตามผลการจัดการศึกษาของไทย การจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่าอุปสรรคในการจัดการศึกษาที่ต้องเร่งรัดแก้ไข ประการหนึ่งก็คือคุณภาพครู เนื่องจากส่งผลกระทบถึงนักเรียนโดยตรง ซึ่งกล่าวว่าครูไม่มีคุณภาพเกิดจากการที่ครูขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยต้องมีวิธีการจูงใจที่ดีที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน การจัดการเรียนการสอน และต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะเฉพาะในลักษณะงานด้วย เพื่อจะได้เข้าใจงานที่ชัดเจน ผลักดันให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปจนถึงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ ประยุกต์ใช้ความรู้ในงานต่าง ๆ ในสถานการณ์จริง และการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน และการประเมินผลที่เน้นองค์รวมของสมรรถนะที่ควรเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ทั้งด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะ จึงเกิดเป็นการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ

ที่ถือเป็นการเปลี่ยนผ่านสำคัญ ไปสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของผู้เรียน (เฉลิมชัย พันธ์เลิศ, 2562) ทั้งนี้ สมรรถนะในการบริหารสถานศึกษานั้นสอดคล้องกับคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ซึ่งในการบริหารสถานศึกษาสิ่งสำคัญของผู้บริหารจึงต้องมีสมรรถนะเข้ามา เป็นบทบาทสำคัญเพื่อให้การพัฒนาองค์การเกิดประสิทธิภาพ องค์การจะขับเคลื่อนและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพในองค์การ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารสามารถดูได้จากสภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานโดยตรงในวงการบริหาร ถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ ผู้บริหารที่ดีจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถสูงในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ได้เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ. 1970 โดยสำนักงาน ข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (The Us State Department) ซึ่งมีหน้าที่ในการเผยแพร่วัฒนธรรม และข่าวสารต่าง ๆ ของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ได้ว่าจ้าง Mcber ภายใต้การนำของ ศาสตราจารย์แมคซแลนด์ (McClelland, 1970) ศาสตราจารย์นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ได้พัฒนาแบบทดสอบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร McClelland ได้ใช้ความรู้เหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา พัฒนาระบบความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency System) มาประยุกต์ใช้ในแง่มุมต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมากขึ้น ซึ่งระบบบริการความสามารถเชิงสมรรถนะมีพัฒนาการ มากกว่า 30 ปีแล้ว แมคซแลนด์ (McClelland, 1973) แบ่ง Competency ออกเป็น 3 ประเภท คือ Core Competency หมายถึง บุคลิกภาพของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ Job Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน Personal Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป ซึ่งเรามักจะเรียก Personal Competency ว่า”ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล” เป็นต้น

แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ความรอบคอบ และคุณธรรม ประกอบการวางแผน การตัดสินใจ และการกระทำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วน ดังนี้ กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤต เพื่อความมั่นคง และความยั่งยืนของการพัฒนา คุณลักษณะเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมา

ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับโดยเน้นการ ปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

เศรษฐกิจพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะพร้อม ๆ กัน ดังนี้ ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล เงื่อนไขการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้นต้องอาศัย ทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ เงื่อนไขความรู้ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ เงื่อนไขคุณธรรมที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรการมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจ การทำงานเป็นทีม และลำดับที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด การวิเคราะห์และสังเคราะห์

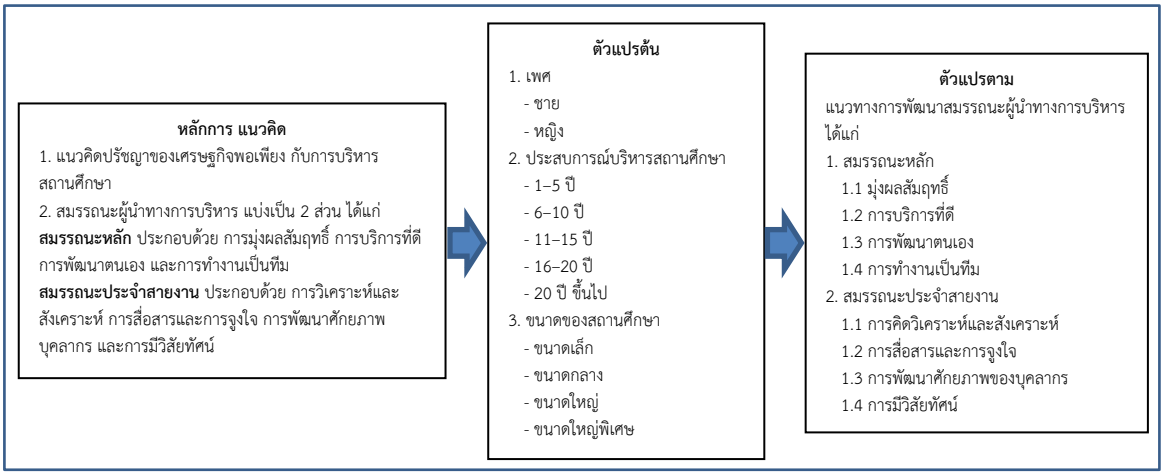
ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ พบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือที่มีขนาดต่างกันไม่แตกต่างกัน

ภาคินี มีวารา (2560) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาประกอบด้วย 1) หลักนโยบายการบริหารและกระบวนการบริหารสถานศึกษา 2) การบริหารวิชาการ 3) การบริหารด้านธุรการการเงินพัสดุและอาคารสถานที่ 4) การบริหารงานบุคคล และ 5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

Thompson (2003) ได้ศึกษาวิจัยและสรุปผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าการะประเมินผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ยาก เนื่องจากแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่าง ด้านสภาพแวดล้อม บริบทของชุมชน สังคม จากผลการศึกษาพบว่า การประเมินสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องมากกว่าใช้การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา หรือการรายงานเหตุการณ์ กิจกรรม โครงการ การประเมินควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย (Multiple Sources) และควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้บริหารทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา วิชาชีพ

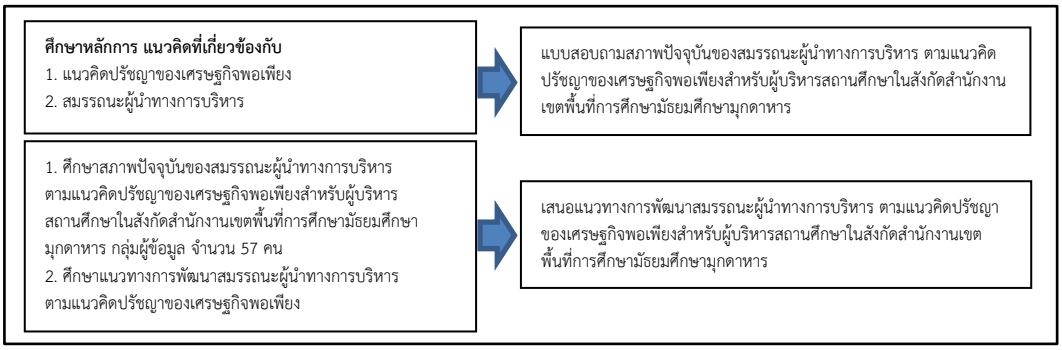
สัญญา จารุจินดา (2551) วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการในการน้อมนำแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในโรงเรียน ประถมศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ ของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 30 คน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน รวม 60 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าและแบบปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารจัดการ ในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขุนยวม จังหวัด แม่ฮ่องสอน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริหาร งานวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย



ภาพประกอบ 2 วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร แบ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 57 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามสภาพและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

2.1.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก เพศ ประสบการณ์บริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

2.1.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพของสมรรถนะและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

2.1.3 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประเมินค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp. 5-7) แต่ละข้อจะแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง มีความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด
ระดับที่ 2 หมายถึง มีความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ น้อย
ระดับที่ 3 หมายถึง มีความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ ปานกลาง
ระดับที่ 4 หมายถึง มีความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ มาก
ระดับที่ 5 หมายถึง มีความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ มากที่สุด

2.2 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณา

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับข้อเสนอแนะ และคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพเหมาะสมและเชื่อถือได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม เรื่อง สภาพและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติ และแนวทางในการพัฒนา โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้าน และรวมทุกด้าน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือใช้ในการวิจัย

5.3 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้วิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index Item of Objective Congruence)

5.4 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เรื่อง สภาพความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหารตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยใช้วิธีของ Lovett

6. ผลการวิจัย

การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตาม เพศ ประสบการณ์บริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 1 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตาม เพศ ประสบการณ์บริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	
	N (57)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	51	89.47
หญิง	6	10.53
รวม	**57**	**100.00**
ประสบการณ์บริหารสถานศึกษา		
- 1–5 ปี	28	49.12
- 6–10 ปี	4	7.01
- 11–15 ปี	12	21.05
- 16–20 ปี	6	10.53
- 20 ปี ขึ้นไป	7	12.28
รวม	**57**	**100.00**
ขนาดของสถานศึกษา		
- ขนาดเล็ก	7	12.28
- ขนาดกลาง	20	35.09
- ขนาดใหญ่	23	40.35
- ขนาดใหญ่พิเศษ	7	12.28
รวม	**57**	**100.00**

จากตาราง 1 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 89.47 และเพศหญิง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์บริหารสถานศึกษา พบว่า ประสบการณ์บริหารสถานศึกษา 1–5 ปี มากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 49.12 รองลงมาประสบการณ์บริหารสถานศึกษา 11–15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 และประสบการณ์บริหารสถานศึกษา 6–10 ปี น้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.01 ตามลำดับ และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 40.35 มีมากที่สุด รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 35.09 และผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.28 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 2 สภาพและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

ตาราง 2 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

รายการประเมิน		(N = 57) $\overline{X}$					S.D.	ระดับ	ลำดับ
		5	4	3	2	1			
สมรรถนะหลักของผู้บริหาร									
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	58.32	37.18	4.5	0	0	0.44	มากที่สุด	1
2	การบริการที่ดี	56.15	40.53	3.32	0	0	0.59	มากที่สุด	2
3	การพัฒนาตนเอง	49.33	44.41	6.26	0	0	0.67	มากที่สุด	4
4	การทำงานเป็นทีม	53.29	41.24	5.47	0	0	0.74	มากที่สุด	3
รวม		**54.27**	**40.84**	**4.89**	**0**	**0**	**0.61**	**มากที่สุด**	
สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร									
1	การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	51.62	46.36	2.02	0	0	0.61	มากที่สุด	4
2	การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ	53.36	37.49	9.15	0	0	0.49	มากที่สุด	3
3	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	49.78	37.17	10.24	2.81	0	0.61	มากที่สุด	5
4	การมีวิสัยทัศน์	58.79	30.21	7.84	3.16	0	0.44	มากที่สุด	1
5	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	56.01	27.62	8.86	7.51	0	0.55	มากที่สุด	2
รวม		**53.91**	**35.77**	**7.62**	**2.69**	**0**	0.54	**มากที่สุด**	

จากตาราง 2 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 58.32, S.D. = 0.44 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริการที่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 56.15, S.D. = 0.59 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และด้านการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 49.33, S.D. = 0.67 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 58.79, S.D. = 0.44 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 56.01, S.D. = 0.55 อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 49.78, S.D. = 0.61 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ถึงแนวทางในการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ประกอบเพื่อให้ได้แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

แนวทางในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

ด้านการบริหารจัดการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ดังนี้

1. กำหนดเป็นนโยบายในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ แผนปฏิบัติการ
2. บูรณาการงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไป ชุมชนสัมพันธ์
3. นำหลักการทรงงานมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา
4. เน้นการบริหารทรัพยากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอพียงการมีส่วนร่วม รู้รักสามัคคี ไม่ประมาท
5. สร้างวัฒนธรรมองค์กร ปลูกฝังให้เป็นวิถีชีวิตเรียนรู้

ด้านวิชาการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ให้มีการสอนวิชาเศรษฐกิจพอเพียง และจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมหรือหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อกำหนดรายวิชา
2. จัดการเรียนการสอน จัดทำหน่วย/แผนการเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ
3. สร้างสื่อ/แหล่งเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยพัฒนาและจัดการแหล่งเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. จัดทำเครื่องมือวัด/ประเมินผล
5. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแนะแนว ลูกเสือ/ยุวกาชาด ชมรม/ชุมนุม กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

ด้านงบประมาณ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ดังนี้

1. วางแผนการบริหารจัดการงบประมาณที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีแผนการบริหารงบประมาณ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณ มีผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการงบประมาณที่มีศักยภาพและเหมาะสม มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมและเป็นเหตุเป็นผล โดยคำนึงถึงการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า
2. ประชุมชี้แจงการดำเนินงานบริหารจัดการงบประมาณให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องของสถานศึกษาทราบ มีผู้รับผิดชอบในการเบิกจ่ายแต่ละโครงการตามแผนงาน เป็นไปตามระเบียบของทางราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต สามารถตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณอย่างหลากหลาย
3. ติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการและประเมินประสิทธิภาพการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4. นำผลการติดตามมาพัฒนา/ปรับปรุง การบริหารจัดการงบประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการพิจารณาร่วมกัน เพื่อหาเหตุและปัจจัย ที่ส่งผลกระทบทั้งทางบวกและลบต่อการบริหารจัดการงบประมาณ หาทางแก้ไข และดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณตามที่ได้ดำเนินการแล้ว

ด้านการบริหารทั่วไป มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ดังนี้

1. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ การใช้/ดูแล/รักษา/ปรับปรุง อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ผู้เรียน บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการใช้ การดูแลอย่างเหมาะสมกับภูมิสังคม มีการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ “อยู่อย่างพอเพียง” มีการบำรุงรักษาเพื่อใช้ประโยชน์ได้นานและคุ้มค่า

2. ประสานกับชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของผู้เรียน มีการใช้ประโยชน์จากบุคลากรและทรัพยากรของชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของผู้เรียน โดยมีผู้รับผิดชอบงานประสานสัมพันธ์ชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในอย่างหลากหลาย

ด้านบุคลากร มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ดังนี้

1. จัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ส่งเสริมให้นักเรียน คณะครูและบุคลากรทุกคน คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตและภารกิจหน้าที่

3. ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและนำไปใช้ในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4. ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมตามฐานะเศรษฐกิจและสังคม ลด ละ เลิกอบายมุข ดำรงตนเป็นพลเมืองดีของสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน พัฒนาสังคม รักษาสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณี

5. ติดตามผลการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิตและปฏิบัติภารกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำผลการติดตาม มาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินโครงการ และรายงานผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานจะส่งผลต่อสมรรถนะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะของการมีภาวะผู้นำทางการบริหาร ส่วนสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร

ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ

7.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า แนวทางในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านบุคลากร

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้เพื่อการพัฒนาแบบองค์รวมให้เหมาะสมกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา

8.2 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสรุปแนวทางการพัฒนาที่นำไปสู่การพัฒนารูปแบบในการบริหารเชิงกลยุทธ์

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2550). *แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.* กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี.โปรดักส์.

เฉลิมชัย พันธ์เลิศ. (2562). หลักสูตรฐานสมรรถนะกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. *วารสารวิชาการ*, 22(1).

ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

บุญสืบ เทียมหยิน. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิชิต เทพวรรณ์. (2555). *เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชชั่น.

ภาคินี มีวารา. (2560). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามมารตฐานวิชาชีพของคุครุสภา. *วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์*, 2559.

วิจารณ์ พานิช. (2546). *องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้.* เข้าถึงได้จาก http:www.ha.or.th/km.html 17 กรกฎาคม 2554.

สัญญา จารุจินดา. (2551). *แนวทางการบริหารจัดการในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอน.* กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.

สุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล. (2557). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศตามมาตฐานสากลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

Thomson. (2003). *The next generation of corporate learning: achieving the right blend*. Retrieved form http://www.netg.com/NewsAndEvents/Presseleases/view.aspPressID=75=top November 25th, 2009.

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

Needs Assessment Research of Internal Quality Assurance Operation of Phrapariyattadhamma Schools, Division of General Education

พระมหากิตตินนท์ รัตนสิงห์สกุล[1]
จตุภูมิ เขตจัตุรัส[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 2) ประเมินความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 215 รูป/คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น 2 ขั้นตอน (two-stages stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) ในการจัดความต้องการจำเป็น

ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) มากที่สุด และการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาน้อยที่สุด

2. ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ตามลำดับ

คำสำคัญ: การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

---

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the state of internal quality assurance operation of phrapariyattidhamma schools, division of general education and 2) to needs assessment of internal quality assurance operation of phrapariyattidhamma schools, division of general education. The samples were used by administrators, teachers and education personnel at Phrapariyattidhamma School, division of general education. The number of sampling were 215 persons using two stages stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire of the needs assessment of internal quality assurance operation of phrapariyattidhamma schools, division of general education. The data were analyzed using mean, standard deviation (S.D.) and Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) technique to manage needs.

The research found that:

1. The administrators, teachers and education personnel had internal quality assurance operations at a moderate level in all aspects. When considering each aspect, it was found that the self-assessment report (SAR) was the most and the educational standard setting of the educational institutions was the least.

2. The ranking of the needs assessment of internal quality assurance operation of phrapariyattidhamma schools, division of general education found that the setting of educational standards of educational institutions had the most needs. The following was the processing of educational management develop plans of educational institutions, The Assessment and quality inspection within educational institutions, The Preparations of educational management develop plans for mornitoring to develop educational institutions had quality according to educational standards and Self Assessment Report (SAR).

Keyword: Needs assessment, Internal quality assurance, Phrapariyattidhamma schools division of general education

1. บทนำ

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้งแผนกบาลีสนามหลวง และแผนกธรรมสนามหลวง ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อให้การศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นไปตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก โบราณราชประเพณี และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ 2) เพื่อให้พระภิกษุและสามเณรมีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ให้เกิดการพัฒนาและจิตปัญญา และมีการรักษาพระธรรมวินัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องดีงามโดยเคร่งครัดเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาแก่พุทธศาสนิกชนทั่วไป 3) เพื่อให้พุทธศาสนิกชนนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้อง (พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562) จึงกล่าวได้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาที่มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาเป็นเอกลักษณ์และมีวัตถุประสงค์พิเศษ กล่าวคือ เป็นโรงเรียนเฉพาะด้านพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นการสร้างศาสนทายาทที่ดีเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมเป็นศาสนทายาทที่เปี่ยมด้วยปัญญาพุทธธรรม ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามหลักธรรมวินัย มีหลักพุทธธรรมนำชีวิตอันเป็นคุณลักษณะปริยัติสามัญที่พึงประสงค์ และสามารถทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณภาพชีวิตของประชาชนในเชิงบูรณาการวิชาการทั้งทางธรรมและทางโลก เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบันอีกด้วย (พระอธิการคำพันธ์ ธมฺมครุโก, 2561) นับตั้งแต่ได้มีการก่อตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขึ้น ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 จนถึงปัจจุบันมีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 408 แห่ง มีผู้บริหาร/ครูประจำ จำนวน 2,241 รูป/คน ครูพิเศษ จำนวน 1,681 รูป/คน ครูสอนภาษาบาลี จำนวน 384รูป/คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 4,306 รูป/คน มีนักเรียนที่เป็นพระภิกษุ-สามเณรที่เข้ารับการศึกษาในปีการศึกษา 2563 จำนวน 34,208 รูป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2563)

จากประกาศกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 11ก หน้า 3 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2561 กล่าวถึง “การประกันคุณภาพการศึกษา” หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่า สถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล โดยให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดพร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถาน ศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

จากผลการประเมินโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ใน 3 รอบที่ผ่านมา มีโรงเรียนเพียงจำนวนหนึ่งเท่านั้นที่สามารถดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาได้ตามมาตรฐานการศึกษา กล่าวคือ ผลการประเมินในรอบที่ 1 มีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้รับการประเมิน 382 แห่ง รับรองมาตรฐาน 28 แห่ง ไม่รับรองมาตรฐาน 354 ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้รับการประเมิน 391 แห่ง รับรองมาตรฐาน 209 แห่ง ไม่รับรองมาตรฐาน 182 แห่ง (กองพุทธศาสนศึกษา, 2552 อ้างถึงใน สุพรรณ์ ยากองโต, 2555) และผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 3 (พ.ศ. 2554-2558) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้รับการประเมิน 405 แห่ง รับรองมาตรฐาน 227 แห่ง ไม่รับรองมาตรฐาน 178 แห่ง (จตุภูมิ เขตจัตุรัส, 2562) แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่มากเท่าที่ควร รวมถึงยังขาดแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพที่ชัดเจนจากหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับ พระสิทธิชัย ยืนยาว (2559) กล่าวว่า ควรนำผลการประเมินมาปรับปรุง ควรมีการวิเคราะห์หาจุดเด่นและจุดด้อยที่จะต้องปรับปรุง รวมทั้งค้นหาสาเหตุและแนวทางแก้ไข โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับ สุพรรณ์ ยากองโต (2555) กล่าวว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาให้ชัดเจน ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมและทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากและเป็นขั้นตอนแรก ๆ ในการวางแผนเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา คือ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research)

ในการพัฒนาสถานศึกษานั้นมีความจำเป็นต้องทราบเรื่องที่ต้องพัฒนาให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หากไม่ทราบว่าต้องการพัฒนาในเรื่องใด หรือเรื่องที่จะนำไปพัฒนานั้นตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษานั้นหรือไม่ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) จะช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและให้แนวทางการแก้ไข การประเมินความต้องการทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ได้สรุปความหมายการประเมินความต้องการจำเป็นว่า คือ กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็นโดยระบุสภาพปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน อันจะมีความสำคัญต่อการวางแผนและพัฒนาหน่วยงาน ดังนั้น การที่หน่วยงานใดจะดำเนินการพัฒนาจำเป็นจะต้องพิจารณาตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเสียก่อนว่า ปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริง คืออะไร เพราะถ้าเกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาดนั้นย่อมหมายถึงการสูญเสียทางด้านงบประมาณ เวลา และยังส่งผลกระทบไปยังผู้เรียนอีกด้วย อีกทั้งการวางแผนเพื่อพัฒนาโดยมิได้คำนึงถึงความต้องการจำเป็นระดับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาอื่น ๆ ตามมาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานกำหนดระดับความสำเร็จที่มุ่งหวัง และกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการทำงาน นอกจากนี้ ยังสามารถชี้จุดบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไข การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญขาดไม่ได้ในการวางแผนและพัฒนางานและเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการตั้งแต่ก่อนเริ่มวางแผนงานระหว่างการปฏิบัติงานหรือหลังสิ้นสุดการทำงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นของการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อันจะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่มีความจำเป็นต่อการวางแผนและพัฒนาองค์กร เพื่อให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งเป็นต้นสังกัดหรือหน่วยงานกำกับดูแลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และสถานศึกษานำไปใช้ในการแผนและพัฒนาการประกันคุณภาพการภายในต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.2 เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้ที่จบการศึกษามีคุณภาพตามที่มุ่งหวัง ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร/สถานประกอบการที่รับข่วงผู้จบการศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพได้มาตรฐาน แม้จะไม่เท่ากันแต่ก็แตกต่างกันไม่มากนัก นักเรียนที่จบการศึกษาจากสถานศึกษาทุกแห่งมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด ดังนั้น ผู้เรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่สถานศึกษา (ซึ่งหมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสนับสนุนทุกคนในสถานศึกษา) ต้องคำนึงถึงตลอดเวลา ไม่ว่าจะคิดทำกิจกรรมใดหรือโครงการใดก็ตาม ผู้เรียนจะต้องได้รับผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามที่คาดหวังกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา จึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษานั้น กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มี

คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี

3.2 การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อเป็นทางเลือกในการวางแผนและพัฒนาองค์กร การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งกับความต้องการของหน่วยงานหรือบุคคลในหน่วยงาน เพื่อจะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

การจัดลำดับความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ การจัดลำดับความสำคัญจะช่วยให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นทราบถึงความต้องการจำเป็น หรือปัญหาที่แท้จริงที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ก่อนปัญหาอื่น สามารถนำผลไปใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางในการพัฒนาต่อไปได้ ในที่นี้ขอเสนอวิธี Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$ ที่ปรับปรุงโดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีการหาค่าความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็น (Importance: I) และสภาพที่เป็นอยู่ (Degree of Success: D) แล้วหารด้วยสภาพที่เป็นอยู่ (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องกาจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพรรณ์ ยากองโต (2555) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

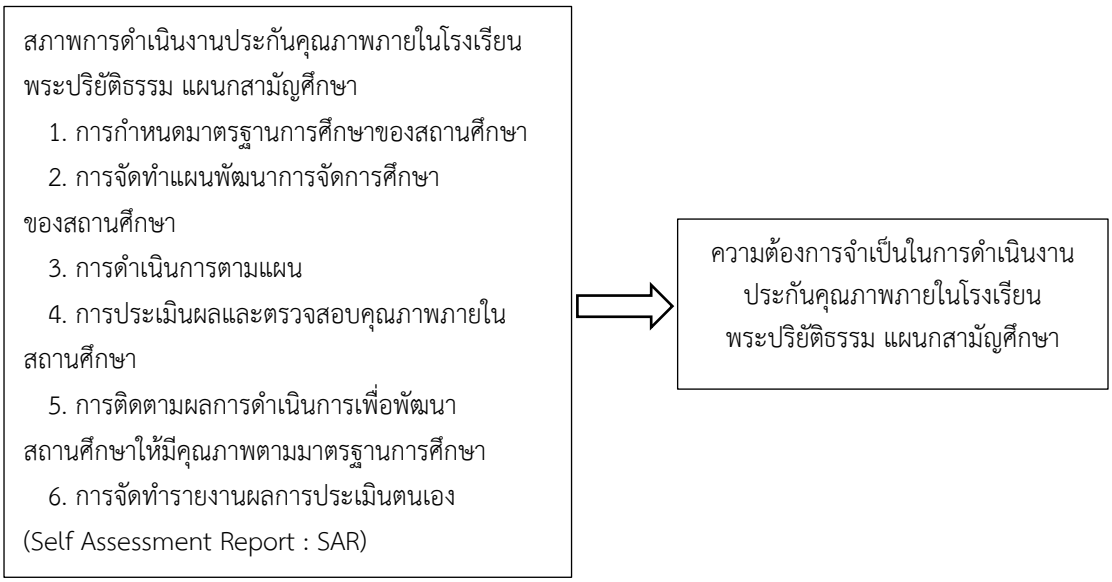
1) สภาพการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) ปัญหาการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

3) แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาให้ชัดเจน ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยส่งเข้ารับการอบรม หรือเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญไปบรรยายเพื่อให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน 408 แห่ง จำนวน 2,241 รูป/คน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2562) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 327 รูป/คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น 2 ขั้นตอน (two-stages stratified random sampling) จำแนกตามผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 3 (พ.ศ. 2554-2558) และภูมิภาค โดยมีอัตราการตอบกลับ จำนวน 215 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นคฤหัสถ์ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 60 บรรพชิต จำนวน 86 รูป คิดเป็นร้อยละ 40 เมื่อพิจารณาตามภูมิภาค พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 113 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การสอน/การปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 69 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 เมื่อพิจารณาการเข้ารับการอบรมด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่ เคยเข้ารับการอบรมด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 163 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 75.8

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งอาศัยหลักการของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเข้ามามีส่วนในการดำเนินงาน ประกอบด้วย การระบุความต้องการจำเป็น (NI) การจัดลำดับความสำคัญ (NP) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) โดยศึกษาสภาพการดำเนินงาน วิเคราะห์ข้อมูลและจัดลำดับความต้องการจำเป็นการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ได้แก่ สถานภาพ (บรรพชิต/คฤหัสถ์), ชื่อสถานศึกษา, จังหวัด, ประสบการณ์การสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และการอบรมด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คำถามในตอนนี้เป็นรูปแบบการเขียนตอบและตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาแบบสอบถามในตอนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ อยู่ในรูปแบบของการตอบสนองคู่ กล่าวคือ คำถามทุกข้อจะต้องมีข้อมูลที่ต้องตอบ 2 สภาพ คือ สภาพการดำเนินการที่คาดหวัง (สภาพที่ควรจะเป็น) กับสภาพการดำเนินการปัจจุบัน (สภาพที่เป็นจริง) แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานจากแนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 6 ประเด็น ๆ ละ 5 ข้อ รวม 30 ข้อ คือ (1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (3) การดำเนินการตามแผน (4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา (5) การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (6) การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ซึ่งกำหนดความหมายของระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับปฏิบัติการในเรื่องนั้นมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับปฏิบัติการในเรื่องนั้นมาก
3 หมายถึง ระดับปฏิบัติการในเรื่องนั้นปานกลาง
2 หมายถึง ระดับปฏิบัติการในเรื่องนั้นน้อย
1 หมายถึง ระดับปฏิบัติการในเรื่องนั้นน้อยที่สุด

ผลการความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่า ข้อคำถามมีความชัดเจนและสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ มีค่าดัชนี CVI = 1.0 ข้อคำถามในสภาพการดำเนินการที่คาดหวังโดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ .968 ข้อคำถามในสภาพการดำเนินการปัจจุบัน โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ .982 เมื่อแยกเป็นรายด้านมีค่าความเที่ยง (Reliability) อยู่ระหว่าง .803-.932

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ โดยนำส่งหนังสือราชการ ซึ่งมี QR Code แบบสอบถามการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยไปรษณีย์ไทยหรือช่องทางอื่น ๆ

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ขั้นตอน ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นดำเนินการเรียงลำดับของผลต่างของคะแนนเฉลี่ยโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$ ที่ปรับปรุงโดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1) ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การจัดเรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$ โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I - D)/D$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

6. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า

6.1 สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามแต่ละขั้นตอนของการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยภาพรวม ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) มากที่สุด (M = 3.82, S.D. = 0.88) รองลงมา คือ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา (M = 3.75, S.D. = 0.81) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (M = 3.74, S.D. = 0.83) การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (M = 3.70, S.D. = 0.81) การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

ตามมาตรฐานการศึกษา (M = 3.70, S.D. = 0.85) และการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามลำดับ (M = 3.57, S.D. = 0.88) แสดงรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยภาพรวม

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	M	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	3.57	0.88	ปานกลาง
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.74	0.83	ปานกลาง
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.70	0.81	ปานกลาง
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.75	0.81	ปานกลาง
5. การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	3.70	0.85	ปานกลาง
6. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR)	3.82	0.88	ปานกลาง

6.2 การประเมินความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.136) รองลงมาคือ การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.126) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.115) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.114) การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.112) และการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ($PNI_{Modified}$ = 0.086) ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 การประเมินความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยภาพรวม

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	สภาพที่คาดหวัง		สภาพที่เป็นจริง		PNI	ลำดับ
	M	S.D.	M	S.D.	mod	
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.05	0.80	3.57	0.88	0.136	1
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.17	0.78	3.74	0.83	0.114	4
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.16	0.73	3.70	0.81	0.126	2
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.18	0.72	3.75	0.81	0.115	3
5. การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.12	0.77	3.70	0.85	0.112	5
6. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR)	4.15	0.80	3.82	0.88	0.086	6

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาพรวมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในนี้ สอดคล้องกับ พิชชาวริน ชนะคุ้ม (2554) ที่กล่าวไว้ว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ก็มีเป้าหมายของการศึกษาเช่นเดียวกับสถานบันการศึกษาทั่วไป แต่การเดินทางไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันนั้น ยังมีปัญหาและอุปสรรคอีกมากมายนานัปการ ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการศึกษาที่มีมาตรฐานต่ำกว่าระดับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ด้านความรู้และทักษะของผู้เรียน ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และด้านหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงระบบบริหารจัดการที่ยังไม่ได้คุณภาพ อีกทั้ง ยังไม่มีระบบการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีมาตรฐานพอที่จะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ กองพุทธศาสนศึกษา (2553 อ้างถึงใน พระสิทธิชัย ยืนยาว, 2559) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและกลุ่มสถานศึกษาในทุกภูมิภาคยังไม่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและประเมินคุณภาพภายใน

7.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2563) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเป้าหมาย รวมทั้งมาตรฐาน

กระบวนการการดำเนินงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่เชื่อว่าจะสามารถส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ในระหว่างดำเนินงานจัดการศึกษาสู่เป้าหมาย สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด จำเป็นต้องมีการพัฒนากลไกในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการบริหารและการจัดการด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและด้านคุณภาพผู้เรียนโดยบุคคลภายในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อภิรมย์ สีดาดำ และณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล (2559) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน พบว่า ด้านการประกันคุณภาพภายในผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการวางแผนนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนเพื่อกำหนดผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์และเป้าหมาย และจัดทำแผนประกันคุณภาพให้เป็นส่วนหนึ่งของภาระกิจการทำงานประจำวัน รวมทั้งการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

8. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มากที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรเน้นพัฒนาการดำเนินงานด้านนี้ก่อน ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษาควรนำมาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ไปใช้เทียบเคียงและจัดทำเป็น “มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา” ให้มีความเป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และบริบท สภาพแวดล้อของสถานศึกษา มิใช่การประกาศใช้ตามกระทรวงโดยถ่ายเดียว โดยไม่มีการวิเคราะห์ศักยภาพ บริบท เอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของสถานศึกษาที่โดดเด่นในด้านต่าง ๆ รวมถึงความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา ชุมชน หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อการนำข้อมูลมาประกอบการกำหนดมาตรฐานการศึกษา

2. สำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาและหน่วยงานที่กำกับดูแล สามารถนำข้อมูลสารสนเทศ ไปใช้พัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และสามารถนำไปวางแผนการดำเนินงานให้ตรงกับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

3. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นของครู เท่านั้น การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานประประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2. ควรมีการศึกษาวิจัยพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เนื่องจากวิจัยนี้เป็นเพียงการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันภายในเท่านั้น ยังไม่ได้โดยระบบการประกันคุณภาพภายใน ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ชุดการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ อันดับที่ 1-6.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2553). *การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2554). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กัลย์วิสาข์ ธาราวร. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นของครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

“กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 ตอนที่ 11 ก. 23 กุมภาพันธ์ 2561.

“พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 136 ตอนที่ 50 ก. 23 กุมภาพันธ์ 2561.

พระอธิการคำพันธ์ ธมฺมครุโก, พระครูสุธีคัมภีรญาณ, พระมหามิตร ฐิตปญฺโญ, ประยูร แสงใส, พระสำรอง สญฺญโต. (2561). แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมทางการศึกษาระดับชาติด้านพระพุทธศาสนา (B-NET) ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. *วารสารพื้นถิ่นโขง ชี มูล*, 4(1), 143-174.

พระสิทธิชัย ยืนยาว และพงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2559). การบริหารระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 9 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์,* 11(1), 55-61.

พิชชาวริน ชนะคุ้ม. (2554). *การประเมินผลการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร.* วิปริญญานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2562). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย : มายาคติในการใช้สูตรของทาโร ยามาเน และเครจซี-มอร์แกน. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,* 6(1), 27-58.

สุพรรณ์ ยากองโต. (2555). สภาพและปัญหาการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 9(1), 47-60.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2554). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2563). *ข้อมูลการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2563 (ครั้งที่ 2).* เข้าถึงได้จาก https://deb.onab.go.th/th/content/page/index/id/6681 15 พฤษภาคม 2564.

อภิรมย์ สีดาดำ และณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล. (2559). องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(3), 219-231.

สภาพ และความต้องการจำเป็นในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร

Situations and Needs for Personnel Selection in the Recruitment and Appointment of Government Teachers and Educational Personnel on Assistant Teacher Position of the Mukdahan Provincial Education Office

อิทธิฤทธิ์ คนเพียร[1]
ไพฑูรย์ พวงยอด[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร (2) ประเมินความต้องการจำเป็นในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 400 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 2 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.0 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .27–.87 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .78 (2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.0 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .28–.82 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความต้องการจำเป็น ที่มีค่าสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการรับสมัครคัดเลือก 2) ด้านการสอบข้อเขียน และ 3) ด้านการประกาศผลการคัดเลือก ตามลำดับ

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น การคัดเลือก

[1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
[2]อาจารย์ประจำวิชาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

Abstract

The objective of this research were (1) to examine the current situations and desirable situations in the selection of persons to be recruited and appointed as government teachers and educational personnel Assistant teacher position, and (2) to assess the desirable situations in the selection of persons to be recruited and appointed as government teachers and educational personnel Assistant teacher position of the Mukdahan Provincial Education Office. The samples used research were consisted of 400 school administrators and teachers from under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office.
The determination of sample size washed by percentage and selected by Stratified Random Sampling. There were 2 research instruments: (1) a current situations questionnaire of persons to be recruited and appointed as government teachers and educational personnel Assistant teacher position with the Index of item Congruence (IC) 1.0 for all items, the discrimination between .27–.87, and the reliability of .78. (2) a questionnaire the desirable situations in the selection of persons to be recruited and appointed as government teachers and educational personnel Assistant teacher position of the Mukdahan Provincial Education Office with the Index of item Congruence (IC) 1.0 for all items, the discrimination between .28–.82, and the reliability of .84. The statistics employed in data analysis were percentage, mean, standard deviation and the index modified priority needs index.

The research results were as follows:

1. The current situations were at the moderate level and desirable situations were at the highest level.

2. The top three highest of need assessment in situations and priority needs index were 1) recruiting; 2) the written exam; and 3) Announcement of the selection results respectively.

Keywords: Current Situations, Desirable Situations, Need Assessment, Selection

1. บทนำ

การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญประการหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการที่จะให้ได้บุคคลที่มีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับการคัดเลือกหรือวิธีการคัดเลือกเป็นสำคัญ ซึ่งในทางปฏิบัติมิใช่กระทำได้โดยง่ายทั้ง ๆ ที่ในการบริหารงานบุคคลมีวิธีการคัดเลือกที่จะใช้เป็นเครื่องมือวัดความรู้ความสามารถของบุคคลมากมายหลายวิธี เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด การคัดเลือกบุคลากรหรือการคัดเลือกบุคคลนี้ในทางราชการนิยมเรียกว่าการคัดเลือกข้าราชการ (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2564, ออนไลน์)

การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ กำหนดตามนัยหนังสือ ที่ ศธ 0206.6/ว 16 ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2557 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ โดยที่มาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บัญญัติว่า ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ไม่สามารถดำเนินการสอบแข่งขันได้ หรือการสอบแข่งขันอาจทำให้ไม่ได้บุคคลต้องตามประสงค์ของทางราชการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิธีอื่นได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งในปัจจุบันอำนาจหน้าที่ ในการดำเนินการคัดเลือกดังกล่าวข้างต้น เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2557, หน้า 1-4)

การวิจัยเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งศึกษาประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกดังกล่าวในช่วงเปลี่ยนผ่านจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาเป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา อาทิเช่น (1) เจ้าหน้าที่รับสมัครขาดประสบการณ์ตรวจสอบเอกสารประกอบการสมัครไม่สมบูรณ์ครบถ้วน และไม่สามารถตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครบางคน เช่น วุฒิการศึกษา เพราะบางตำแหน่งมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ตรงตามประกาศรับสมัคร (2) ผู้สมัครสอบบางคนไม่นำเอกสารและหลักฐานฉบับจริงมาแสดงในวันสมัคร (3) คุณวุฒิการศึกษาตามประกาศรับสมัครสอบไม่มีความละเอียด ไม่ครอบคลุมตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง ซึ่งบางคุณวุฒิบางสาขาวิชาเอกไม่ได้ระบุในประกาศรับสมัครทำให้ผู้สมัครบางคนขาดคุณสมบัติในการสมัครสอบ (4) ผู้สมัครสอบและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางคนไม่ทราบถึงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการชัดเจนเท่าที่ควร (5) การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน (6) การกำหนดปฏิทินสอบคัดเลือกของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดกระชั้นชิด และมีการปรับเปลี่ยนกำหนดปฏิทินการสอบบ่อยครั้ง เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 (Covid-19) เป็นต้น (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2563, หน้า 35-38)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะทำการศึกษาสภาพ และความต้องการจำเป็นในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร เพื่อนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. คำถามของการวิจัย

2.1 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหารอยู่ในระดับใด

2.2 ความต้องการจำเป็นในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร เป็นอย่างไร

3. ความมุ่งหมายของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร

3.2 เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพ และความต้องการจำเป็นในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 51-65); สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2564, หน้า 52-54); สำนักงาน ก.ค.ศ. (2563, หน้า 4-15) และสำนักงาน ก.พ. (2563, หน้า 37-45) ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาสรุปเป็นองค์ประกอบในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการประกาศรับสมัครคัดเลือก
2. ด้านการรับสมัครคัดเลือก
3. ด้านการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก
4. ด้านการสอบข้อเขียน
5. ด้านการสอบสัมภาษณ์
6. ด้านการประกาศผลการคัดเลือก
7. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 225 คน และครู จำนวน 1,850 คน รวมจำนวน 2,075 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครู จำนวน 330 คน รวมจำนวน 400 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.0 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .27–.87 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .78 (2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.0 ทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .28–.82 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขออนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ฉบับ ด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสแกน QR Code เพื่อทำแบบสอบถามออนไลน์ใน Google Form
3. เก็บรวบรวมข้อมูลในระบบจัดเก็บข้อมูลสำหรับการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมช่วยจัดการและวิเคราะห์ข้อมูล (Google Sheet) จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำเสนอข้อมูลโดยแสดงค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตอนที่ 3 ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร นำเสนอข้อมูลโดยแสดงค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 275-279)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 275-279)

6. ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องสภาพ และความต้องการจำเป็นในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัย ดังนี้

6.1 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การคัดเลือกบุคคล ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการประกาศรับสมัครคัดเลือก	3.53	0.30	มาก	4.79	0.24	มากที่สุด
2. ด้านการรับสมัครคัดเลือก	3.21	0.18	ปานกลาง	4.84	0.26	มากที่สุด
3. ด้านการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก	3.64	0.31	มาก	4.86	0.27	มากที่สุด
4. ด้านการสอบข้อเขียน	3.36	0.23	ปานกลาง	4.80	0.20	มากที่สุด
5. ด้านการสอบสัมภาษณ์	3.43	0.32	ปานกลาง	4.69	0.31	มากที่สุด
6. ด้านการประกาศผลการคัดเลือก	3.34	0.32	ปานกลาง	4.75	0.48	มากที่สุด
7. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	3.45	0.23	ปานกลาง	4.79	0.22	มากที่สุด
รวม	3.42	0.17	ปานกลาง	4.79	0.18	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ($\overline{X}$ = 3.64) ด้านการประกาศรับสมัครคัดเลือก ($\overline{X}$ = 3.53) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\overline{X}$ = 3.45) ด้านการสอบสัมภาษณ์ ($\overline{X}$ = 3.43) ด้านการสอบข้อเขียน ($\overline{X}$ = 3.36) ด้านการประกาศผลการคัดเลือก ($\overline{X}$ = 3.34) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการรับสมัครคัดเลือก ($\overline{X}$ = 3.21)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ($\overline{X}$ = 4.86) ด้านการรับสมัครคัดเลือก ($\overline{X}$ = 4.84) ด้านการสอบข้อเขียน ($\overline{X}$ = 4.80) ด้านการประกาศรับสมัครคัดเลือก ($\overline{X}$ = 4.79) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\overline{X}$ = 4.79) ด้านการประกาศผลการคัดเลือก ($\overline{X}$ = 4.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสอบสัมภาษณ์ ($\overline{X}$ = 4.69)

6.2 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร นำเสนอข้อมูลโดยแสดงค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การคัดเลือกบุคคล ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านการประกาศรับสมัครคัดเลือก	3.53	4.79	0.357	6
2. ด้านการรับสมัครคัดเลือก	3.21	4.84	0.508	1
3. ด้านการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก	3.64	4.86	0.335	7
4. ด้านการสอบข้อเขียน	3.36	4.80	0.429	2
5. ด้านการสอบสัมภาษณ์	3.43	4.69	0.367	5
6. ด้านการประกาศผลการคัดเลือก	3.34	4.75	0.422	3
7. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	3.45	4.79	0.388	4
รวม	3.42	4.79	0.401	-

จากตาราง 2 พบว่า การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.401 เมื่อพิจารณาลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 2 ด้านการรับสมัครคัดเลือก มีค่าเท่ากับ 0.508 ด้านที่ 4 ด้านการสอบข้อเขียน มีค่าเท่ากับ 0.429 และด้านที่ 6 ด้านการประกาศผลการคัดเลือก มีค่าเท่ากับ 0.422 ตามลำดับ

7. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องสภาพ และความต้องการจำเป็นในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร สรุปผลการวิจัย ดังนี้

7.1 สภาพปัจจุบันในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรับสมัครคัดเลือก

7.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสอบสัมภาษณ์

7.3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร พบว่า ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับสมัครคัดเลือก ด้านการสอบข้อเขียน และด้านการประกาศผลการคัดเลือก ตามลำดับ

8. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องสภาพ และความต้องการจำเป็นในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

8.1 การศึกษา สภาพปัจจุบันในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร

สภาพปัจจุบันการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการชะลอการดำเนินการสรรหาบุคลากรการคัดเลือกตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) และการคัดเลือกตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ และการสอบแข่งขันตำแหน่งครูผู้ช่วย ออกไปก่อน เนื่องจากในปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อเป็นการป้องกันและควบคุม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 1) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (นางกลีบจันทร์ เจริญสุข, 2553, ออนไลน์) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

8.2 การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่าคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กำหนด

วิชาเอกเพื่อใช้ในการคัดเลือก โดยพิจารณาตามความจำเป็นและความต้องการของสถานศึกษา ดำเนินการคัดเลือกตามวันและเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 1-2) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วรรณ์ดี แสงประทีปทอง (2551, ออนไลน์) การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมมีความเหมาะสม แต่ระยะเวลาการเตรียมความพร้อม 2 ปี เป็นเวลาที่นานเกินไป ควรใช้เวลา 1 ปี โดยมีการประเมินทุก 6 เดือน หรือภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวมทั้งรายงานผลการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม

8.3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร โดยการหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.401 เมื่อพิจารณาลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรับสมัครคัดเลือก มีค่าเท่ากับ 0.508 2) ด้านการสอบข้อเขียน มีค่าเท่ากับ 0.429 3) ด้านการประกาศผลการคัดเลือก มีค่าเท่ากับ 0.422 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งในปัจจุบันอำนาจหน้าที่ ในการดำเนินการคัดเลือกดังกล่าวข้างต้น เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2557, หน้า 1-4) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย หทัยรัตน์ เจียรากร (2557, หน้า 143) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในด้านการสรรหาและเลือกสรรครูผู้ช่วยในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นในด้านการสรรหาและเลือกสรรครูผู้ช่วยในสังกัดกรุงเทพมหานครของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสรุปได้ 3 ประเด็นหลัก คือ 1) ความต้องการจำเป็นที่จะให้กรุงเทพมหานครทำข้อตกลงร่วมกับองค์กรที่ผลิตบัณฑิตครูเพื่อให้ได้ครูผู้ช่วยเข้ามาบรรจุโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน 2) ต้องการให้ส่งครูผู้ช่วยไปบรรจุตามหน่วยงานที่ร้องขอไว้ สามารถทำการสอนได้ทันเวลากับความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ พอดี 3) ต้องการให้มีการขอความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตบัณฑิตครูให้ผลิตเนื้อหาวิชาที่มีความใกล้เคียงกัน

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สภาพ และความต้องการจำเป็นในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร พบว่า สภาพปัจจุบันด้านที่ 2 การรับสมัครคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร ควรให้ความสำคัญในการรับสมัครคัดเลือกเป็นอย่างยิ่ง โดยควรจัดให้มี Checklist ระบุรายการเอกสารที่ต้องตรวจสอบเพื่อให้เบื้องต้นผู้รับสมัครสามารถตรวจสอบเอกสารได้ครบถ้วน ควรเพิ่มการตรวจสอบคุณสมบัติโดยหัวหน้ากลุ่มงาน หรือผู้ที่มีความรู้ตรวจคุณสมบัติก่อนการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร

2. ควรศึกษาและเปรียบเทียบกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบในการพัฒนากระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร

10. เอกสารอ้างอิง

นางกลีบจันทร์ เจริญสุข. (2553). *ได้วิจัยเรื่องการศึกษาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1.* เข้าถึงได้จาก http://www.graduate.cmru.ac.th/core/km_file/348.pdf

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. (2564). *ระบบการเรียนการสอนออนไลน์.* เข้าถึงได้จาก http://elearning.psru.ac.th/courses/82/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%204%20pdf.pdf

วรรณ์ดี แสงประทีปทอง. (2551). *การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* เข้าถึงได้จาก http://backoffice.thaiedresearch.org/uploads/paper/5e26f483239f939496b00dffb59795be.pdf

_____. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.* มุกดาหาร: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.

_____. (2563). *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2557). *หลักเกณฑ์และวิธีการคัดลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ.* กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *คู่มือการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐาน ปี พ.ศ. 2564.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หทัยรัตน์ เจียรากร. (2557). *การพัฒนากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูผู้ช่วยในสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยพหุวิธี.* ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

The Relationship Between Technological Leadership of School Administrators and Learning Management of Teachers in the 21st Century under Pathum thani Primary Educational Service Area Office 1

ธนาภรณ์ ธาราบรรพต[1]
เบญจวรรณ ศรีมารุต[2]

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 1 อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 169 คน ตามตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21

[1]ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร 10220
[2]อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร 10220

Abstract

This research aims to 1) Technological leadership of school administrators in the 21st century under Pathum thani primary educational service area office 1 2) Learning management of teachers in the 21st 3) The relationship between technological leadership of school administrators and of teachers in the 21st, It's a quantitative research model. The sample is this study is teachers in school network group 1 Pathum thani district, Century under Pathum thani primary educational service area office 1, 169 People, According to the Krejcie and Morgan table. (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610, referenced in Boonchom Srisaat, 2013, pp. 43) The research tools were to collect data is a questionnaire. has a confidence value of .974, And analyzed data by finding the percentage, Mean, Standard deviation. And pearson's correlation coefficient.

The findings showed that 1) Technological leadership of school administrators in the 21st century under Pathum thani primary educational service area office 1 overall and each aspect were at the highest level 2) Learning management of teachers in the 21st overall and each aspect were at the highest level 3) The relationship between technological leadership of school administrators and of teachers in the 21st It was found a positive correlation it was statistically significant at the .01 level, which was consistent with the hypothesis.

Keywords: Technological leadership of school administrators, Learning management of teachers in the 21st

1. บทนำ

บทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโลกยุคศตวรรษที่ 21 นั้นได้พัฒนามาถึงขั้นที่มีความก้าวหน้า เป็นเครื่องมือที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติทั้งยังเพิ่มศักยภาพให้กับประเทศ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติหลักในการปฏิรูปการศึกษาของชาติในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ปรากฏอยู่ในหมวด 9 สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ คือยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 119-125)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา 2019 มีการแพร่ระบาดในวงกว้างอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการมีความตระหนักและคำนึงถึงความปลอดภัยของสุขภาพนักเรียน นักศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โดยตระหนักเสมอไม่ว่าสถานการณ์แวดล้อมจะเลวร้ายและรุนแรงแค่ไหน การเรียนรู้ที่เข้าถึงและมีคุณภาพสำหรับเด็กไทยทุกคนเป็นเป้าหมายสูงสุด ตามแนวคิด “การเรียนรู้นำการศึกษาโรงเรียนหยุดได้ แต่การเรียนหยุดไม่ได้” (ประเสริฐ บุญเรือง, 2563) วิกฤตโควิด 19 ชี้ให้เห็นว่าทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษ21 นั้นความสำคัญโดยการจัดการศึกษาจำเป็นต้องผลิตและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเร่งด่วน มีการพัฒนาผู้เรียน ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเกิดการเรียนรู้การปฏิบัติและการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อม ๆ กัน ครูผู้สอนจะต้องช่วยแนะนำออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับออกไปดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) จึงเป็นทักษะที่จำเป็นที่ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 16-21) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งควรเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องค้นคว้าโดยครูเป็นโค้ชคอยแนะนำและออกแบบการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถประเมินความก้าวหน้าของตนเอง ประกอบด้วย การเรียนรู้ 3R x 8C เป็นแนวคิดการเรียนรู้ใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้เรียนต้องเกิดการเรียนรู้จริงบนพื้นฐานของความรู้เดิม และสามารถนำความรู้ไปต่อยอดความรู้ใหม่ กลายเป็นตัวกำหนดการจัดการเรียนรู้การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยครูและผู้เรียนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้มีความหมายเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ครูเป็นกลไกสำคัญในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้กับความสนใจเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบันซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จ และช่วยขับเคลื่อนให้การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้คล่องมากยิ่งขึ้น จึงควรมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการเข้าใจบริบทที่เปลี่ยนแปลงนี้อย่างลึกซึ้ง และบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนและโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม โดยนำเทคโนโลยีมาสู่โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 นี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี (Technology Leadership) ที่ต้องสร้างการยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง

ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้เห็นความสำคัญยอมรับ และนำไปบูรณาการกับความรู้ในศาสตร์การสอน ความรู้ในเนื้อหาวิชา เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพ และกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การไปในที่สุดนั้นเอง (สุกัญญา แช่มช้อย, 2558, หน้า 222)

ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีร่วมกับการพัฒนาคุณภาพครูที่เป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ต้องเร่งพัฒนาทั้งครูผู้สอนและผู้เรียนให้มีคุณภาพก้าวทันทัดเทียมนานาชาติ มีทักษะและความคิดของการเป็นพลเมืองโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เน้นการอบรมและจัดสื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการยกระดับคุณภาพ ปรับผู้เรียนเพื่อลดช่องว่างระหว่างความรู้และทักษะที่ผู้เรียนศึกษาเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนมีเทคนิควิธีให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เชื่อมโยงความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก ทั้งนี้กระบวนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลได้ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ให้เป็นครูในศตวรรษที่ 21 และเพื่อให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์การปฏิรูปการศึกษาในด้านการพัฒนาครูยุคใหม่

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ที่จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 เห็นได้จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดผลและการประเมินผล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป

2. คำถามการวิจัย

2.1 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

2.2 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.2 เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี จากนักวิชาการและนักวิจัย ประกอบด้วย นิคม นาคอ้าย (2549); บรรจบ บุญจันทร์ (2554); วสันต์ อติศัพท์ (2550); ชวลิต เกิดทิพย์ และคณะ (2552); สมเจตน์ ภูศรี (2552); คมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง (2558); ภัทรา ธรรมวิทยา (2557); ปรเมศวร์ วรรณทองสุก (2561); Anderson & Dexter (2000); Flanagan & Jacobson (2003); Haslam (2006); AIR (2009) โดยผู้วิจัยพิจารณาจากความถี่ ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป มาเป็นตัวแปร

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21

การจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ศึกษาจากแนวคิดจาก ถนอมพร เหลาจรัสแสง (2550); วิจารณ์ พานิช (2555); อัญชลี เรือนแก้ว (2560) และธนา ธุศรีวรรณ (2562) มาประยุกต์ใช้ เนื่องจากสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ได้จริงในสถานศึกษา

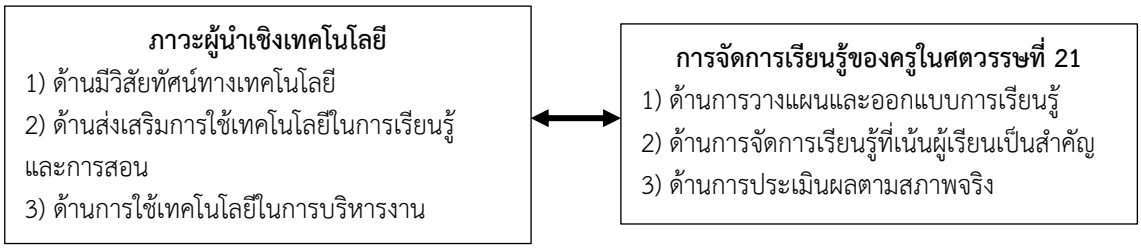
4.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี จากนักวิชาการและนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน มาเป็นตัวแปร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี 2) ด้านส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน

ส่วนการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ศึกษาจากแนวคิดจาก นักวิจัยหลาย ๆ ท่าน มาเป็นตัวแปรประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง

สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 293 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 169 คน โดยเทียบตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

6.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดหลักการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2) สร้างแบบสอบถามที่คลอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและเพิ่มเติมให้สมบูรณ์

4) ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ข้อเสนอแนะ

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา (Wording) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item–Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.60 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

6) ทำการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ แล้วทดลองใช้ (try-out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α-coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) การพิจารณาความเชื่อมั่นดูจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ต้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.75 ขึ้นไป พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.974

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วนำมาแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check List) เกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107)

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) นำหนังสือจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 ฉบับ

2) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

6.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : r)

7. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

7.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 37.87 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.85 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.59 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 มากที่สุด รองลงมามีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.32 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.53

7.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม (n=169)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	4.56	0.56	มากที่สุด	1
2. ด้านส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน	4.54	0.61	มากที่สุด	2
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน	4.53	0.64	มากที่สุด	3
รวม	4.54	0.60	มากที่สุด	

7.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม (n=169)

การจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้	4.58	0.54	มากที่สุด	2
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.57	0.57	มากที่สุด	3
3. ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง	4.61	0.54	มากที่สุด	1
รวม	4.59	0.55	มากที่สุด	

7.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21

ตาราง 3 ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	r = Pearson's correlation			
	การจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21			
	ด้านวางแผนและการออกแบบการเรียนรู้	ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง	รวม
ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	.773**	.787*	.771**	.806**
ด้านส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน	.795**	.823**	.786**	.832**
ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน	.763**	.772**	.759**	.793**
รวม	.810**	.828**	.805**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ (Correlation analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson's correlation) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน

8. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล จำนวน 3 ประเด็น ดังนี้

8.1 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

จากผลการศึกษาโดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านนั้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างสมบูรณ์และการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่เรากำลังเผชิญอยู่ ทำให้การจัดการสถานศึกษามีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมถึงหน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบายในการส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายและบริหารการศึกษา ต้องพัฒนาตนเองใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน และเป็นต้นแบบในการนำวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีลงสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (Technology Leadership) ที่ต้องสร้างการยอมรับเทคโนโลยีนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้เห็นความสำคัญยอมรับและนำไปบูรณาการกับความรู้ในศาสตร์การสอนความรู้ในเนื้อหาเพื่อส่งเสริมผลักดันสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ของครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพและกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรไปในที่สุด สอดคล้องกับบทความของสุกัญญา แช่มช้อย (2558) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี : การนำเทคโนโลยีห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ผู้เรียน และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูให้กลายเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ ศศิรดา แพงไทย (2559, หน้า 9) กล่าวว่า การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงสอดคล้องกับ ธีรโชติ หล่ายโท้ (2560, หน้า 99) กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ที่ดี ต้องมีการตั้งเป้าหมาย มีการวางแผนในเรื่องเทคโนโลยีในสถานศึกษา สนับสนุนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย สนับสนุนส่งเสริมการเทคโนโลยีในการบริหาร และมีสามัญสำนึกที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

8.2 การจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

จากผลการศึกษาโดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านนั้น ทั้งนี้ครูในศตวรรษที่ 21 มีบทบาทเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก มีความรู้ในการเตรียมตนเองในศตวรรษที่ 21 ค่อนข้างดี เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกด้านศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โปรแกรมประยุกต์ที่เป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ สื่อภาพและเสียงวีดิทัศน์ ในการสอนแต่ละครั้งน่าสนใจและสามารถสื่อความหมายของผู้สอนได้ดีขึ้น สอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2560) ที่สรุปว่าครูยุคใหม่ต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทั้งในศาสตร์ที่เป็นตัวเนื้อหาความรู้ในวิชาที่สอนและศาสตร์ด้านการสอน มีความสามารถในการปฏิบัติการสอนถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนได้ดี มีหลักจิตวิทยาในการถ่ายทอดความรู้หรือจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้มากที่สุด มีความสามารถในด้าน ICT สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและติดตามความก้าวหน้าที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักและจำเป็นต้องดำเนินการตามนโยบายของต้นสังกัดในการใช้เทคโนโลยีกับการบริหารสถานศึกษา ควบคู่กับการวางแผนกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของครูให้บรรลุตามวิสัยทัศน์โดยเน้นการสอนและการเรียนรู้ที่ลงมือปฏิบัติ ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้แนะแนวทาง ช่วยให้นักเรียนสามารถสร้างสิ่งที่มีความหมายของตนเองได้ เป็นผู้เรียนรู้ร่วม กล้าศึกษาในสิ่งที่ตนเองไม่ถนัดให้ความร่วมมือกับครูคนอื่นในการแก้ปัญหา มีการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่ช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะทางศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ Moore (2000) ที่ว่าครูมีความต้องการที่จะจัดทำหลักสูตรเพื่อใช้ในการเรียนการสอน สำหรับการพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ ครูต้องทำอย่างเป็นระบบและร่วมกับบุคคลหลายฝ่ายตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับ

การจัดการศึกษาได้พยายามจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ คุณธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุจุดหมายของการจัดการศึกษาต่อไป และให้ผู้เรียนได้มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (Trilling and Fadel, 2009) ที่ครูต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนออกไปเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ทักษะพร้อม ๆ กับทฤษฎีค้นคว้าด้วยตนเอง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ บูรณาการการสอนกับศาสตร์ต่าง ๆ บ่มเพาะเรื่องเสรีภาพและความเป็นพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย อาศัยการคิดแก้ปัญหาร่วมกันกับทุกภาคส่วน คิดอย่างมีวิจารณญาณต่อผลกระทบตามมาจากการนำนวัตกรรมไปใช้ นอกจากนั้นครูต้องเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการเรียนรู้ แต่ต้องได้รับสนับสนุนชี้แนะอย่างเหมาะสม ผู้เรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตนเองได้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถและทักษะต่าง ๆ ผ่านกิจกรรมกลุ่ม คิด จินตนาการ ทดลองทำ อภิปราย และสะท้อน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักจดจำอย่างยาวนาน

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน เป็นด้านที่น้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญและเป็นต้นแบบในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานอย่างแท้จริง เพื่อเป็นอิทธิพลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานของครู ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

2. การจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นด้านที่น้อยที่สุด ทั้งนี้ครูควรจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานหรือโครงงานเป็นฐาน หรือรูปแบบการสอนอื่น ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ กระตุ้นให้ผู้เรียนได้รู้จักสังเกต รู้จักตั้งคำถาม รู้จักตั้งสมมติฐาน รู้จักวิธี แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อตอบคำถามที่ตน อยากรู้ รู้จักสรุปและทำความเข้าใจกับสิ่งที่ค้นพบ โครงงานอาจจัดในเวลาเรียน หรือนอกเวลาเรียนก็ได้ โดยไม่จำกัดสถานที่ อาจทำเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มได้หากเนื้อหา หรือข้อสงสัยเป็นไปตามรายวิชาใดหรือสาระใดจะเรียกว่าโครงงานในรายวิชานั้น ๆ เช่น โครงงานวิทยาศาสตร์ โครงงานคณิตศาสตร์ โครงงานคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัย หรืออุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาเอกชนและสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ

10. เอกสารอ้างอิง

คมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 11(2), 101-108.

ชวลิต เกิดทิพย์, ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และวสันต์ อติศัพท์. (2552) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์,* 15(1), 141-160.

ถนอมพร เลาหจรัสแสง. (2550). นิยามเลิร์นนิง อ็อบเจกต์ เพื่อการออกแบบพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์. *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,* 4(4), 50-59.

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). ครูและนักเรียนในยุคการศึกษาไทย 4.0. *2-JODIL*, 7(2), 14-29.

ธนา ธุศรีวรรณ. (2562). *การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธีรโชติ หล่ายโห้. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นิคม นาคอ้าย. (2549). *องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ปริญญานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุรีวิยาสาส์น.

_____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุรีวิยาสาส์น.

บรรจบ บุญจันทร์. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปรเมศวร์ วรรณทองสุก. (2561). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูทางเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประเสริฐ บุญเรือง. (2563). *แนวทางการบริหารการจัดการศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา 2019.* เข้าถึงได้จาก http://www.spm7.go.th 16 ตุลาคม 2563.

ภัทรา ธรรมวิทยา และนันทรัตน์ เจริญกุล. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในเขตธนบุรี. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา,* 10(1), 1–13.

วสันต์ อติศัพท์. (2550). *ทิศทางใหม่ของนวัตกรรมทางเทคโนโลยีการศึกษา: กระบวนทัศน์ใหม่ของนักเทคโนโลยีการศึกษาและการเตรียมครูแห่งอนาคต.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี–สฤษดิ์วงศ์.

ศศิรดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย,* 6(1), 7-11.

สมเจตน์ ภูศรี และคณะ. (2555). *รูปแบบการเผยแพร่ถ่ายทอดและพัฒนาสื่อดีแอลทีวี เครือข่ายความร่วมมือ.* มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579).* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2558). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี : การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,* 16(4), 216-224.

อัญชลี เรือนแก้ว. (2560). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

American Institute for Research: AIR. (2009). *Evaluation of the school technology leadership initiative: external evaluation report #2.* Washington, DC: American Institute for Research.

Anderson, R. E., & Dexter, S. L. (2000). *School technology leadership: Incidence and impact (teaching, learning, and computing: 1998 national survey, rep. no. 6).* UC Irvine: Center for Research on information Technology and Organizations.

Flanagan, L., & Jacobsen, M. (2003). Technology leadership for the twenty-first century principal. *Journal of Educational Administration*, 41(2), 124-142.

Haslam, S. A. (2006). *The Glass Cliff–The dynamics of gender, risk and leadership in the contemporary organization*. UK: n.p.

Moore, P. (2000). *The data book of astronomy*. London: Institute of Physics.

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st Century Skills: Learning for life in our times*. California: John Wiley & Sons.

ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

Selected Factors Affecting the Effectiveness of Internal Quality Assurance in Small-Sized Schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3

พนาศักดิ์ ชาคำหลอย[1]
สวัสดิ์ โพธิวัฒน์[2]
วรกัญญาพิไล แกระหัน[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยคัดสรร 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน 4) ค้นหาปัจจัยคัดสรรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน และสมการพยากรณ์ และ 5) หาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่ของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 68 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยคัดสรร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .418-.812 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .958 แบบสอบถามประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .441-.774 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .933 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด One samples การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ส่วนการหาแนวทางในการพัฒนาใช้เทคนิคการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยคัดสรรที่เลือกมาศึกษาโดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยคัดสรรมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = .770)

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[3]อาจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ปัจจัยคัดสรรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน นั้น มี 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับการมีอำนาจพยากรณ์สูงสุดลงไปตามลำดับ คือ ทรัพยากรการเรียนรู้ รองลงมา คือ การจัดโครงสร้างการบริหาร โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโดยรวม ได้ร้อยละ 65.2 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± .25668

5. แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ โรงเรียนต้องมีแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน โรงเรียนต้องจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม เพียงพอ และมีคุณภาพ สื่อต่าง ๆ ต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้บริหารควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรการเรียนรู้ และ 2) ด้านการจัดโครงสร้างการบริหาร โครงสร้างต้องให้ชัดเจน มีผู้รับผิดชอบ ระบุขอบข่ายงาน ระบุตัวชี้วัด การวางตัวบุคคลต้องสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความสนใจ และใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

คำสำคัญ: ปัจจัยคัดสรร การประกันคุณภาพภายใน

Abstract

The purposes of this research were to 1) examine the selected factors, 2) identify the level of the effectiveness of Internal quality assurance, 3) analyze the relationship between the selected factors and the effectiveness of Internal quality assurance, 4) determine the good predictors of the selected factors affecting the effectiveness of Internal quality assurance, and forecasting equations, and 5) establish the guidelines for developing the selected factors that were identified as good predictors for the effectiveness of internal quality assurance. The samples, obtained through stratified random sampling, consisted of 68 small-sized schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3 in the 2021 academic year. The Krejcie and Morgan table was also applied for determining the sample size. The instrument for data collection was two sets of 5-point rating scale questionnaires comprising a set of questionnaires on the selected factors with the discriminative power values ranging from .418 to .812 and the reliability of .958, and a set of questionnaires on the effectiveness of Internal quality assurance with the discriminative power values ranging from .441 to .774 and the reliability of .933. The statistics for data analysis were frequency, percentage, standard deviation, t-test for one sample, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis. The expert interviews were then conducted to establish the guidelines.

The findings were as follows:

1. The selected factors were overall at a high level.
2. The effectiveness of Internal quality assurance was at a high level.
3. The selected factors had a positive relationship with the effectiveness of Internal quality assurance at the .01 level of significance. In addition, all aspects achieved a high level of correlation (r_{xy} = 0.770).
4. The two selected factors were able to predict the effectiveness of Internal quality assurance and arranged in the following descending order of importance: learning resources, and administrative structure. The factors were also able to explain the variance of the overall effectiveness of Internal quality assurance at 65.2 percent with a standard error of estimate of ± .25668
5. The proposed guidelines for developing the selected factors that were identified as good predictors consisted of two aspects: 1) Learning Resources, schools must have learning resources both inside and outside formal school settings. In addition, schools must provide appropriate, adequate, and quality material conditions, equipment, and media to accommodate changes, and foster advanced technology integration and implementation. In addition, administrators should implement a participative process for

mobilizing learning resources, and 2) Administrative Structure, the administrative structure must be straightforward and ensure that the responsibilities are clearly defined, such as designating the person in charge, identifying task allocation, determining indicators, selecting personnel according to their knowledge, abilities, experience, and interests that are required to perform specific tasks, and implementing participative management.

Keywords: Selected Factors, Internal Quality Assurance

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก และกล่าวถึงหลักการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยแบ่งเป็นระบบการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก การประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องของสถานศึกษาที่ต้องจัดทำโดยความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการดำเนินงานโดยหน่วยงานภายนอกที่เป็นอิสระ และมีความเป็นกลาง มีบทบาทหน้าที่ในการประเมินตามมาตรฐานของสถานศึกษาทั่วประเทศและดำเนินการทุก ๆ 5 ปี (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, หน้า 14) และตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่ง จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผล ติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2561, หน้า 48)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบมีคุณภาพมาตรฐาน ผู้ที่จบการศึกษามีคุณภาพตามที่มุ่งหวัง ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร สถานประกอบการที่รับช่วงผู้จบการศึกษาเข้าศึกษาต่อหรือรับเข้าทำงาน มีความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพได้มาตรฐาน แม้จะไม่เท่ากันแต่ก็แตกต่างกันไม่มากนัก นักเรียนที่จบการศึกษาจากสถานศึกษาทุกแห่งมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด ดังนั้นผู้เรียนจึงเป็นผู้ที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงผู้บริหาร ครู และบุคลากรสนับสนุนทุกคนในสถานศึกษาต้องคำนึงถึงตลอดเวลาไม่ว่าจะทำกิจกรรม หรือโครงการโครงการใดก็ตาม ผู้เรียนจะต้องได้รับผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามที่คาดหวัง กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและต้องดำเนินอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็งมีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 3)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีภารกิจหลักคือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร ซึ่งปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 29,871 โรงเรียน ในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 15,158 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50.74 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 18) โรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้ถือเป็นความพยามยามแก้ปัญหาของกระทรวงศึกษาธิการตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้สาเหตุจากอัตราการเกิดของประชากรได้ลดลง

ดังนั้นจึงทำให้นักเรียนที่เป็นตัวป้อนจึงลดลงตามลำดับด้วย ส่งผลให้มีโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังส่งผลถึงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารอัตรากำลังครู กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ดำเนินการมาตรการที่ยุบรวมและรวมโรงเรียนขนาดเล็กอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ดีมาตรการยุบและรวมโรงเรียนมิใช่แนวทางแก้ไขปัญหาที่จะประสบความสำเร็จในทุกกรณี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2563, บทนำ)

จากที่ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาและความจำเป็นที่โรงเรียนต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นหลักประกันให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน เกิดความมั่นใจว่านักเรียนจะได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยตรงแล้ว ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษายังเป็นหลักฐานเชื่อมโยงในการรองรับการการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งจะต้องดำเนินการทุก 5 ปี จากผลการประเมินภายนอกในรอบที่ผ่านมา (2554-2558) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีโรงเรียนสังกัดเข้ารับการประเมินครบทั้ง 182 โรงเรียน แต่มีโรงเรียนที่มีผลการประเมินระดับดีมากเพียง 45 โรงเรียนเท่านั้น นอกจากนี้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 มีโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดถึง 82 โรงเรียน ซึ่งขาดแคลนทรัพยากรทั้งงบประมาณ เทคโนโลยี และบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อนำข้อค้นพบมาเป็นข้อมูลสำหรับวางแผนพัฒนายกระดับระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป

2. คำถามของการวิจัย

2.1 ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับใด

2.2 ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับใด

2.3 ปัจจัยคัดสรรที่เลือกมาศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หรือไม่ อย่างไร

2.4 ปัจจัยคัดสรรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน มีปัจจัยใดบ้างและมีสมการพยากรณ์เป็นอย่างไร

2.5 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ควรเป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เลือกมาศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

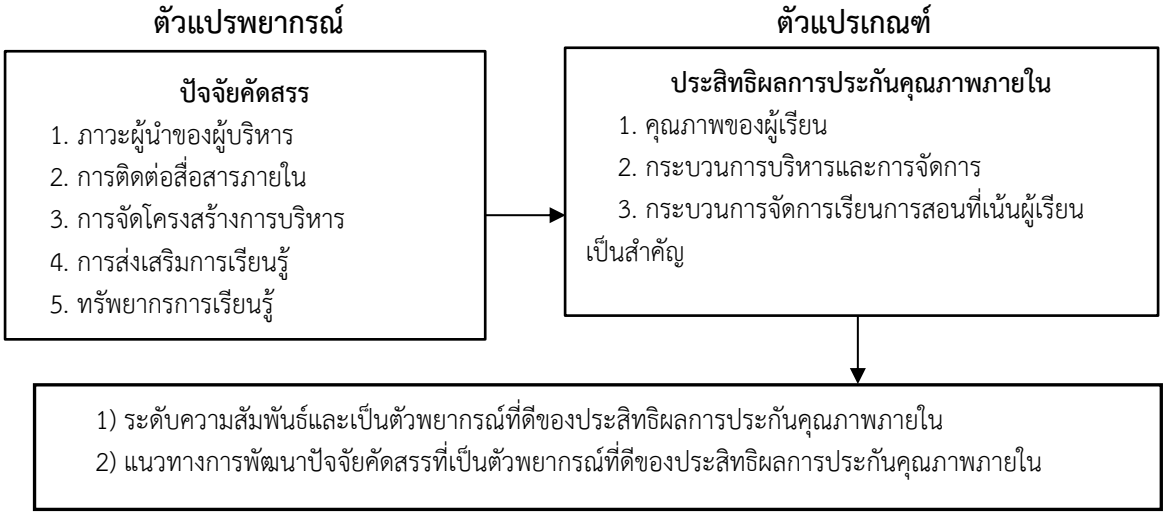
3.4 เพื่อค้นหาปัจจัยคัดสรรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในและสมการพยากรณ์

3.5 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่ของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรร จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และมุ่งศึกษาประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2561 มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัย (Research Population) ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 82 โรงเรียน มีแหล่งข้อมูลที่เป็นบุคลากรทั้งสิ้น 462 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 82 คน และครูผู้สอน จำนวน 380 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sampling Unit) ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 68 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน ตามพื้นที่อำเภอที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียน

เลือกผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียน 2 คน ที่เป็นหน่วยตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูที่รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 68 คน ครูผู้รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 68 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 136 คน

6.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณประเภทการศึกษาความสัมพันธ์เชิงพหุ (Multi-Correlation Study) เป็นหลัก เพื่อค้นหาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นส่วนเสริมเพื่อหาข้อมูลเชิงลึกอธิบายแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) 1.00 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศและสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าอำนาจจำแนก .418-.812 และความเชื่อมั่นเท่ากับ .958

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 3 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าอำนาจจำแนก .441-.774 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .933

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน google form กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมาทั้งสิ้น 136 ฉบับ

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 136 ฉบับ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม พบว่ามีแบบสอบถามที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์ทั้งสิ้น 136 ฉบับ ผู้วิจัยจึงคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2) นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้มาตรวจสอบคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า t (t-test) ชนิด One samples การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

7. ผลการวิจัย

7.1 ปัจจัยคัดสรรโดยภาพรวมโรงเรียนมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

7.2 ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7.3 ปัจจัยคัดสรรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก

7.4 ปัจจัยคัดสรรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน จากตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .463 และด้านการจัดโครงสร้างการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ .458 ตัวแปรทั้งสองด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโดยรวมได้ร้อยละ 65.2 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± .25668

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .955 + .364X_5 + .405X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .463Z_5 + .458Z_3$$

7.5 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีดังนี้ 1) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ ได้แก่ โรงเรียนต้องมีแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน โรงเรียนต้องจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสม เพียงพอ และมีคุณภาพ สื่อต่าง ๆ ต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โรงเรียนต้องมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น อินเทอร์เน็ต อุปกรณ์ ICT ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการระดมทรัพยากรการเรียนรู้ และ 2) ด้านการจัดโครงสร้างการบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารจัดโครงสร้างให้ชัดเจน ระบุผู้รับผิดชอบ ระบุขอบข่ายงานว่ามีขั้นตอนการทำงานอย่างไร มีตัวชี้วัดอะไรบ้าง การวางตัวบุคคลต้องสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความสนใจ ใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ

8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรรโดยภาพรวมโรงเรียนมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูทีมีการตื่นตัว ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารระบบการประกันคุณภาพภายใน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่หรือทั้งหมดจึงได้มีการวางแผน การกำหนดนโยบาย มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร และการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นอย่างดี เพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีบุคลากรไม่มากนัก ทำให้บุคลากรที่อยู่ภายในโรงเรียนมีความสนิทสนมคุ้นเคยกัน มีการพูดคุยกัน มีการติดต่อสื่อสารกันเป็นประจำ ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้บริหารสามารถอธิบายและบอกจุดประสงค์ของการสื่อสารนั้น ๆ อย่างชัดเจน จนเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ครูและผู้บริหารมีความเข้าใจตรงกัน ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความร่วมมือและประสานงานกันในโรงเรียน อีกทั้งงานต่าง ๆ ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กนั้น ต้องอาศัยความช่วยเหลือกันในทุก ๆ ฝ่าย ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ทำให้การติดต่อสื่อสารภายในเป็นการสื่อสารโดยตรง ไม่ผ่านคนกลาง จึงเกิดความเข้าใจเป้าหมายของการสื่อสารนั้นซึ่งส่งผลให้การประกันคุณภาพภายในบรรลุเป้าประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษร บุตรจ้อม (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมาก

8.2 ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพคนไทย และการศึกษาไทยในอนาคต ประกอบกับมีนโยบายให้ปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพ ทั้งภายในและภายนอกของทุกระดับ จึงมีการปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีการประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2561 ประกอบกับการประกาศใช้

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพภายใน พ.ศ. 2561 ทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรเกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารระบบการประกันคุณภาพภายใน และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับรับการประเมินภายนอกรอบที่ 4 จาก สมศ. ทำให้โรงเรียนทุกโรงเรียนดำเนินการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน จนทำให้การดำเนินการอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ สำนักทดสอบทางการศึกษา (2561, บทนำ) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า ให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินภายนอก ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวของทุกฝ่ายว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมพร กุมภา (2563, หน้า 248) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมรูปแบบการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก มีผลการประเมินในระดับมาก

8.3 ปัจจัยคัดสรรในภาพรวม กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร สามารถชักนำและจูงใจครูให้เห็นคล้อยตามในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การประกันคุณภาพภายในบรรลุเป้าหมายได้ มีการติดสื่อสารที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในโรงเรียน ที่จะทำให้ครูและผู้บริหารมีความเข้าใจตรงกันช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความร่วมมือและประสานงานกัน การจัดสายงานการบังคับบัญชาในโรงเรียนที่ชัดเจน การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เอื้อต่อการประกันคุณภาพภายใน และสร้างบรรยากาศความร่วมมือซึ่งกันและกันอย่างเต็มศักยภาพให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการจัดสรรทรัพยากรการเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และตรงกับความต้องการของผู้เรียน มีสัญญาณอินเตอร์เน็ตที่มีคุณภาพและครอบคลุมพื้นที่ มีเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ ICT ที่ทันสมัยและพร้อมใช้งาน มีการปรับปรุง ซ่อมแซมอุปกรณ์ให้มีสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรงเกียรติ วันทา (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ ธัญพร ยมนัตถ์ (2561, หน้า 87) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแต่ละด้านกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบวา การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านโครงสร้างองคกรในระดับสูง

8.4 ปัจจัยคัดสรรที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ และด้านการจัดโครงสร้างการบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้นั้น

ควรมีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้สอน ซึ่งปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้ามากขึ้น ผู้เรียนสามารถที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่มีอยู่มากมาย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และบนเครื่องมือทุกชนิด ได้แก่ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต และคอมพิวเตอร์ ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีการใช้อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ แอพพลิเคชั่นต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น เช่น Google Meet, Google classroom, Zoom, YouTube และจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 ส่งผลให้สถานศึกษาต่าง ๆ นำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เข้ากับสถานการ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ทรัพยากรการเรียนรู้เหล่านี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน และผู้ที่มีบทบาทมากที่สุด ก็คือ ครู การเลือกคนที่จะมาทำงานนั้นมีความสำคัญมาก ต้องเลือกคนที่เหมาะสมกับงาน การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เอื้อต่อการประกันคุณภาพภายใน การจัดโครงสร้างที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ มีการควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษร บุตรจ้อม (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมพร กุมภา (2563, หน้า 249) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้สรุปไว้ว่า ด้านปัจจัยนำเข้าที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสนับสนุนโดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะของผู้บริหารที่จะนำพาให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ การระดมทรัพยากรทางการศึกษาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ การบริหารจัดการ การนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาเว็บไซต์ของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบันเพื่อเตรียมความพร้อมในการนำเสนอผลการรายงานการประกันคุณภาพการศึกษา ในด้านกระบวนการมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกฝ่าย การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เป็นที่ประจักษ์ในโรงเรียนขนาดเล็ก

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการดำเนินงานมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในรองลงมา คือ ด้านการจัดโครงสร้างการบริหาร แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถจูงใจ ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร และการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นอย่างชัดเจน เพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

2. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการดำเนินงานมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ รองลงมาคือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพของผู้เรียน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารยังคงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งระบบ ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา

3. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรรในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ส่วนปัจจัยคัดสรรทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงเห็นว่าควรมีการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาปัจจัยคัดสรร ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การติดต่อสื่อสารภายใน 3) การจัดโครงสร้างการบริหาร 4) การส่งเสริมการเรียนรู้ และ 5) ทรัพยากรการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการรับรู้ของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ที่รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้สูงขึ้น

4. ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในและสามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ โดยตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ 5 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่มีอำนาจยากรณ์ คือ ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ และด้านการจัดโครงสร้างการบริหาร แสดงให้เห็นว่าในจำนวนปัจจัยคัดสรร ควรให้ความสำคัญทางการบริหารมีการปฏิบัติในลำดับแรก คือ ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ และลำดับที่สอง ด้านการจัดโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้เกิดการรับรู้ของผู้บริหาร ครู และครูผู้รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในให้ดียิ่งขึ้น

5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปได้ดังนี้ ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ ได้แก่ 1) โรงเรียนต้องมีแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน 2) โรงเรียนต้องจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสม เพียงพอ และมีคุณภาพ 3) สื่อต่าง ๆ ต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โรงเรียนต้องมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น อินเทอร์เน็ต อุปกรณ์ ICT ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ 4) ผู้บริหารควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการระดมทรัพยากรการเรียนรู้ และด้านการจัดโครงสร้างการบริหาร ได้แก่ 1) ผู้บริหารจัดโครงสร้างให้ชัดเจน ระบุผู้รับผิดชอบ ระบุขอบข่ายงานว่ามีขั้นตอนการทำงานอย่างไร มีตัวชี้วัดอะไรบ้าง 2) การวางตัวบุคคลต้องสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความสนใจ 3) ใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรอื่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน จากแนวคิดหรือทฤษฎีของบุคลอื่น หรือจากมาตรฐานการศึกษาการศึกษาที่มีการประกาศใช้ใหม่

3. ควรมีการศึกษาวิจัยในลักษณะเดียวกันกับกลุ่มประชากรระดับจังหวัดสกลนคร

10. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2553). *กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สยามสปอรต์ซินดิเคท.

_____. (2561, 6 สิงหาคม 2561). *ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.

กฤษฎา การีชุม. (2554). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เกษร บุตรจ้อม. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

คำเตียง ก่ำเกลี้ยง. (2557). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *Journal of Education Khon Kaen University (Graduate Studies Research),* 8(1), 55-62.

เฉลิมพร กุมภา. (2563). *รูปแบบการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก.* ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ดำรงเกียรติ วันทา. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธัญพร ยมนัตถ์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปวีณา เขียวทอง. (2558). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

"พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 14. 19 สิงหาคม 2542.

วินัย ป้อมดำ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ. *Journal of Educational Administration Khon Kaen University*, 11(1), 69-77.

วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศิรภัสสร เตี้ยงสูงเนิน. (2555). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2563). *แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กปีการศึกษา 2562-2565 (ฉบับทบทวน).* ตราด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2563). *แผนนิเทศแบบบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน.* สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2562). *รายงานประจำปี 2562.* กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อริยา คงเพียรภาค. (2554). *ปัจจัยทางการบริหารที่สงผลตอการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแกน เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อุ่นทยา ผาผง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามของโรงเรียนในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2005). *Education Administration: Theory, Research and Practice*. New York: McGrew-Hill.

Steers. (1977). *Organizations Effectiveness: a Behavioral View*. Santa Monica California: Good Year.

การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

A Study of Academic Administration Problem and Solution Guideline of Schools under the Khlong Sam Wa District Office; Bangkok Metropolitan

ลัดดา งานนันไชย[1]
มีนมาส พรานป่า[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวากรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 46 คน ครู 697 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 743 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน ครู จำนวน 248 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน โดยภาพรวมมีปัญหาในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ระดับปัญหาแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหาสูงสุดไปจนถึงต่ำสุด เรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ 2) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 3) การประกันคุณภาพการศึกษางานวิชาการ

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน พบว่า 1) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการโรงเรียนควรสำรวจและเปิดโอกาสให้ปราชญ์ชาวบ้านและนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้นักเรียนได้เรียนรู้และมีทักษะชีวิตเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ 2) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักและชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนอย่างจริงจัง โดยการให้ความรู้

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
[2]วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามระเบียบวิธีวิจัยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่งานวิจัยในชั้นเรียน 3) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ โรงเรียนควรมีการประชุมวางแผน แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการติดตามเป็นระยะ ส่งเสริมการดำเนินการนิเทศภายในอย่างจริงจัง เป็นประจำและต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

Abstract

The objectives of this independent study were to: 1) study the academic administration problems of schools under the Khlong Sam Wadistrictoffice, Bangkokmetropolitan, and 2) study the guidelines for solving the problems of academic administration of schools under the Khlong Sam Wa district office, Bangkokmetropolitan. The populations were administrators, teacher's schools in academic year 2020 under the Khlong Sam Wa district office, Bangkokmetropolitanconsisted of 46 administrators, 697 teachers, a total of 743 persons. The sample size obtained at random from the population by Krejcie and Morgan's table. There were 40 administrators, 248 teachers, a total of 288 persons.The data were collected by using the questionnaire; 5 rating scale; with a reliability of 0.87 and the interview form. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test.

The independent study results revealed that:

1. The level of school academic administration problems in overallwas at high level, considering in each aspect, it was found that the average level from highest to lowest of the problem in each item as 1) Community participation in academic strengthening, 2) Research for educational quality development and 3) The quality assurance on academic works, respectively.

2. Comparative results of academic administration problems according to the opinions of school administrators and teachers,it was found that the difference was statistically significant at 0.01.

3. The guidelines for solving the problems of academic administration as follows: 1) community participation in academic strengthening, schools should be survey and provide opportunity for wise man and incorporate local wisdom in school's education for student's learning and develop life skill to strengthen academic knowledge, 2) research for educational quality development, administrator must provide awareness and highly point out the importance of the study in school's class by teaching and organizing training workshop in order to conduct research properly according to research methodology and in the same directions, administrator should have a meeting for share and publish the academic research in the classroom, 3) quality assurance on academic works, school should have planning meetings, appoint a committee to perform follow-up periodically, and promote the implementation of internal supervision seriously regularly and continuously.

Keywords: Academic administration, Schools under Bangkok metropolitan

1. บทนำ

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารการศึกษาและมีความสำคัญอย่างมากไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ ๆ โดยผู้บริหารโรงเรียนคณะครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันใช้ความรู้และแนวคิดที่มีเหตุผลและความถูกต้องเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและมุ่งมั่นในการบริหารงานวิชาการให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพมากขึ้นอันเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชนต่อไป (อุทัย บุญประเสริฐ, 2558)

การบริหารงานวิชาการจะมีมาตรฐานและคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา เป็นผู้ดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทักษะความรู้และประสบการณ์ของตนและความร่วมมือของชุมชน ผู้ปกครอง ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และมาตรฐานการเรียนรู้ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ซึ่งมาตรฐานและคุณภาพของแต่ละโรงเรียนอาจมีผลมากน้อยแตกต่างกัน ซึ่งจากผลการวิจัยของ กษิรา วาระรัมย์ (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัญหามากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านหลักสูตรและผลวิจัยของ ภัทรภร เลิศรัตน์ (2559) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประชานุกูล (ขำสนิทอนุเคราะห์) สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าระดับปัญหางานวิชาการ โรงเรียนประชานุกูล (ขำสนิทอนุเคราะห์) โดยภาพรวมมีระดับปัญหาปานกลาง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการสูงสุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 2) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 5) ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา 6) ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน และผลการวิจัยของ พระบุญลัท สุวรรณเดช (2561) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางบอนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางบอนกรุงเทพมหานคร มีปัญหาด้านการวางแผนงานวิชาการ ได้แก่ บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการ ขาดการจัดทำระบบเครือข่ายสารสนเทศงานวิชาการ และขาดการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการใช้ข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการ

ผลการตรวจสอบคุณภาพทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา ประจำปีการศึกษา 2563 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2563 คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทย ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าระดับประเทศ คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศทั้ง 4 วิชา มี 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนกลางคลองสอง (พร ดีเจริญ)

2) โรงเรียนบางชัน (ปลื้มวิทยานุสรณ์) 3) โรงเรียนสุเหร่าคลองสี่ 4) โรงเรียนสุเหร่าคลองหนึ่ง (มานะราษฎร์บำรุง) และ 5) โรงเรียนสุเหร่าสามวา (ซุน เวทย์สฤษฎ์ อุทิศ) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 มีจำนวน 4 โรงเรียน ได้คะแนนเฉลี่ยรายวิชาทั้ง 4 วิชา น้อยกว่าระดับประเทศ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์กรมหาชน), 2563)

อย่างไรก็ตามฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตคลองสามวา ได้มีโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณภาพการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์และการอ่านสำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2563 ตามนโยบายของกรุงเทพมหานครให้ยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณภาพการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมให้มีศักยภาพสูงสู่มาตรฐานสากลและทัดเทียมกับนานาชาติสำนักงานการศึกษาจึงได้ตอบสนองเจตนารมณ์ดังกล่าวโดยกำหนดเป้าหมายให้สถานศึกษายกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะการยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ซึ่งการที่จะดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดที่ต้องพัฒนาการศึกษาอย่างตลอดแนวทั้งในด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนการบริหารจัดการรวมทั้งการวัดและประเมินผลทั้งนี้ในส่วนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2561–2562 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาไทย ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเร่งดำเนินการช่วยเหลือและพัฒนาให้สถานศึกษาได้จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามสภาพปัญหาของสถานศึกษาและผู้เรียนโดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์และภาษาไทย

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวากรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการที่เกิดขึ้นตามบริบทของแต่ละโรงเรียนว่าเป็นอย่างไร และศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวากรุงเทพมหานครแตกต่างกันหรือไม่ ดังนั้น จึงสมควรทำการวิจัยเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่แท้จริงเพื่อนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดการบริหารงานวิชาการ

1) ความหมาย การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีความประพฤติและลักษณะนิสัยที่ดีสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2) ความสำคัญ งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญมากเพราะเป็นงานหลักเป็นหัวใจของกิจกรรมทุกชนิดที่เกิดขึ้นในโรงเรียนการเรียนการสอนจะไม่เกิดขึ้นหากไม่มีงานวิชาการมาตรฐานของโรงเรียนโรงเรียนไม่ได้เน้นเพียงด้านบริเวณอาคารสถานที่วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สอยต่าง ๆ เท่านั้น แต่ยังมีงานอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิชาการซึ่งผู้บริหารต้องปฏิบัติเป็นภารกิจหลัก

3) หลักการบริหาร หลักในการบริหารวิชาการ ซึ่งมีจุดหมายคือผู้เรียนควรมีหลักปฏิบัติอย่างมีคุณภาพซึ่งนำมาสู่ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลงานด้านวิชาการจะมีประสิทธิภาพนั้นอยู่ที่การจัดการศึกษาคุณภาพและมาตรฐานของการศึกษาซึ่งประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการการจัดสิ่งส่งเสริมงานด้านวิชาการรวมถึงงานด้านวัดผลและประเมินผลซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.2 ทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้รวมทั้งหมดมี 9 ด้าน ดังนี้

1) การวางแผนงานวิชาการ
2) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
3) การบริหารการจัดการเรียนรู้
4) การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
5) การวัดผลประเมินผลการเรียน
6) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้
7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ
9) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

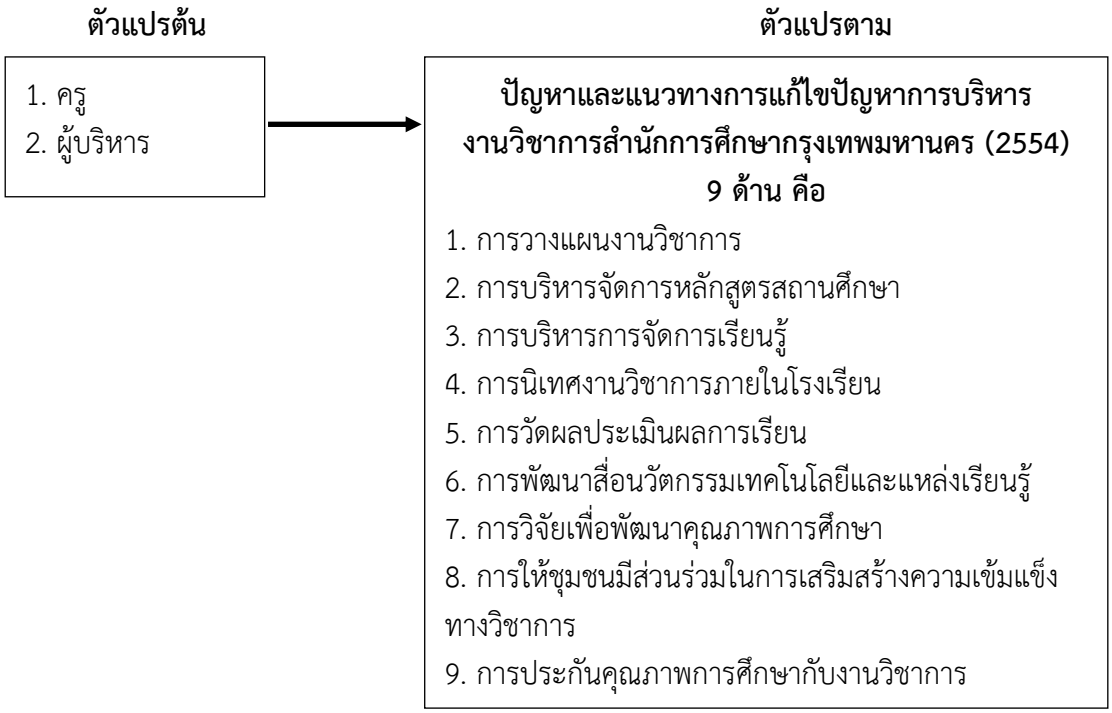
3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกรายด้านส่วนใหญ่จะพบปัญหาคล้ายกันคือปัญหาด้านสื่อการเรียนการสอนด้านหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผล (กษิรา วาระรัมย์, 2556 และอรทัย ปานทอง, 2556) แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการตามแนวทางของ แอน สุขะจิระ (2558) มีแนวทางการแก้ไขปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารควรทบทวนความสำคัญและสร้างความตระหนักให้ตนเองเป็นคนที่รู้จักการวางแผนในทุกเรื่องและเข้ารับการอบรม

เชิงปฏิบัติการ ให้ครูปฐมวัยส่งแผนการสอนทุกครั้งจัดอบรมและเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการโดยผู้บริหารอบรมร่วมกับครูจะได้มีความรู้ตรงกัน ครูปฐมวัยจัดทำแผนเมื่อจัดทำแผนเสร็จก็นำแผนไปวิเคราะห์ร่วมกับผู้บริหาร จัดอบรมให้กับครูปฐมวัยตามความสนใจ พาครูปฐมวัยไปศึกษาดูงาน จัดหาข้อมูล เอกสาร รูปภาพ วีดีโอต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดบรรยากาศการเรียนรู้และมุมประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนตามสภาพจริง

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการทั้งหลายรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงได้ยึดแนวคิดการบริหารงานวิชาการของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ได้เสนอขอบข่ายของการบริหารวิชาการไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยตามตัวแปรในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 743 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 18 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie& Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน ครู จำนวน 248 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 288 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามจำนวนประชากรแต่ละโรงเรียน

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อการศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview form) เกี่ยวกับการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบงานวิชาการของนักวิชาการ และสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554) รวมถึงหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามโดยนำเสนอให้กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมด้านเนื้อหาและค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ได้ค่าเท่ากับ 1.00 และได้นำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนบางชัน (ปลื้มวิทยานุสรณ์) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาด (Cronbach’s alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

2) แบบสัมภาษณ์ หลังจากได้ข้อสรุปของระดับปัญหาแล้วผู้วิจัยจึงจัดทำแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวน 6 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาที่โรงเรียนมีคะแนนผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ผ่านเกณฑ์ระดับประเทศ 3 ปีขึ้นไปหรือเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่โรงเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศด้านต่าง ๆ 2) ครู จำนวน 2 คน มีคุณสมบัติดังนี้ ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ 3) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน มีคุณสมบัติดังนี้ เป็นศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบดูแลเขตคลองสามวา

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

2) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมทั้งแบบสอบถามส่งถึงโรงเรียนในสังกัดเขตคลองสามวา จำนวน 288 ชุด ขออนุญาตทำการวิจัยและแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

3) ผู้วิจัยได้ติดตามและรับแบบสอบถามกลับคืน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้รับกลับคืนมา จำนวน 288 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4) หลักจากได้ข้อสรุประดับปัญหาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา แล้วจึงจัดทำแบบสัมภาษณ์ประเด็นสำคัญในการสัมภาษณ์มาจากค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการ 3 ลำดับแรก เพื่อสัมภาษณ์แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวน 6 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน 2) ครู จำนวน 2 คน และ 3) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบเป็นแบบเลือกตอบโดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 9 ด้าน หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ประมาณค่า 5 ระดับ

3) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูโดยการทดสอบค่า t-test

4) สัมภาษณ์ข้อคิดเห็นและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร สรุปและบรรยายเป็นความเรียง

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ค่าความถี่
2) ค่าร้อยละ
3) ค่าเฉลี่ย
4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5) t-test

6. ผลการวิจัย

6.1 ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกในภาพรวมและรายด้าน ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานวิชาการ

(n=288)

ปัญหาการบริหารงานวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนงานวิชาการ	3.48	0.43	ปานกลาง
2. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	3.60	0.20	มาก
3. การบริหารการจัดการเรียนรู้	3.31	0.24	ปานกลาง
4. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน	3.28	0.49	ปานกลาง
5. การวัดผลประเมินผลการเรียน	3.42	0.46	ปานกลาง
6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	3.79	0.39	มาก
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.18	0.34	มาก
8. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ	4.23	0.35	มาก
9. การประกันคุณภาพการศึกษางานวิชาการ	4.03	0.35	มาก
รวม	**3.70**	**0.14**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานครค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.14) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.34) และการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.28, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1 การวางแผนงานวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำแผนงานวิชาการระดับปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุดและด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการมีระดับปัญหามีปัญหาน้อยที่สุด

ด้านที่ 2 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการรายงานการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาระดับปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้มีปัญหาน้อยที่สุด

ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการศึกษาพิเศษระดับปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน และด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีปัญหาน้อยที่สุด

ด้านที่ 4 การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การนิเทศภายในระดับปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในและด้านการสร้างความตระหนักการส่งเสริมการร่วมมือ ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานมีปัญหาน้อยที่สุด

ด้านที่ 5 การวัดผลประเมินผลการเรียนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้บริหารและคณะครูดำเนินงานตามกรอบแนวทาง และนิเทศ ติดตามการวัดประเมินผล มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดและประเมินผลและมอบหมาย ภาระงาน และด้านการนัดหมายประชุมคณะทำงานมีปัญหาน้อยที่สุด

ด้านที่ 6 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และด้านแหล่งเรียนรู้ มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้มีปัญหาน้อยที่สุด

ด้านที่ 7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความตระหนักให้ความรู้และให้ความสำคัญกับครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านครูดำเนินการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการรายงานการดำเนินงานเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเผยแพร่งานวิจัยในชั้นเรียนมีปัญหาน้อยที่สุด

ด้านที่ 8 การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและจัดทำสรุปรายงานผลมีระดับปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างความตระหนักของการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วยการระดมความคิดและด้านชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการมีปัญหาน้อยที่สุด

ด้านที่ 9 การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปรับปรุงการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมีระดับปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการด้านการปรับปรุงการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และด้านการจัดทำรายงานประกันคุณภาพด้านวิชาการประจำปีการศึกษามีปัญหาน้อยที่สุด

6.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานวิชาการ

วิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูโดยการวิเคราะห์ t-test

ตาราง 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

สถานภาพ	n	($\bar{X}$)	S.D.	ค่าสถิติ t	ค่า P-Value
ผู้บริหารสถานศึกษา	40	3.65	0.14	-3.082	0.002*
ครู	248	3.72	0.14		

จากตาราง 2 พบว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัญหาการบริหารงานวิชาการ ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6.3 แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

ระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการจากแบบสอบถามโดยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการ 3 ลำดับแรก คือ 1) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ 2) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ มีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ โดย 1) การสร้างความตระหนักของการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วยการระดมความคิด 2) ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ 3) การวางแผนสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและจัดทำสรุปรายงานผล

2) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) การสร้างความตระหนักให้ความรู้และให้ความสำคัญกับครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน 2) ครูดำเนินการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน 3) การรายงานการดำเนินงานเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเผยแพร่งานวิจัยในชั้นเรียน

3) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการโดยมีการปรับปรุงการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนี้ 1) การกำหนดเกณฑ์การประเมินและค่าเป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและสามารถวัดและประเมินผลได้ถูกต้องตามความเป็นจริง 2) การดำเนินการควรให้ทุก ๆ ฝ่าย มีส่วนร่วมในการวางแผนและติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐาน 3) การจัดทำรายงานการประกันคุณภาพจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลให้ชัดเจนเห็นเป็นรูปธรรมและรอบด้าน

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด สอดคล้องกับ นิลวรรณ วัฒนา (2556) ได้ทำการศึกษาสภาพการบริหารงานงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่าสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ กษิรา วาระรัมย์ (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กล่าวว่า ระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแต่ละด้านมีระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่ปัญหามากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผลและด้านหลักสูตรตามลำดับ

7.2 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวากรุงเทพมหานคร

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ จีระนันท์ เชื้อด้วงผุย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลที่ได้เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนรายด้านแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้กับด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกันอีกทั้งสอดคล้องกับ ปริศนา สีเงิน (2559) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7.3 แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

1) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ มีแนวทางการแก้ปัญหาดังนี้ โรงเรียนควรสำรวจและเปิดโอกาสให้ปราชญ์ชาวบ้านและนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนควรมีการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองเป็นระยะ ๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน การวางแผนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและโรงเรียนควรจัดทำสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไป สู่การพัฒนาในปีต่อไปสอดคล้องกับ เจริญ ราชโสภา (2554) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1, 2 และ 3 โดยผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและการปรึกษาหารือร่วมกัน เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีโอกาสใช้ความสามารถและทักษะการทำงานร่วมกัน และสำคัญที่สุด คือ สถานศึกษาได้จัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของชุมชน ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ Cotton (2001) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนเป็นฐานผลการวิจัยพบว่า รัฐควรทำหน้าที่กระตุ้นและสนับสนุนให้การบริหารงานวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประสบความสำเร็จ โดยกระตุ้นเร่งเร้าให้แต่ละเขตการศึกษาใช้การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงผลการเรียนและปรับปรุงการบริหารองค์กรของโรงเรียน ทำความเข้าใจกับหน่วยงานกลาง

ให้ยอมรับว่าต้องมีอย่างแท้จริง และต้องมีความยืดหยุ่น ลดการควบคุมอย่างเคร่งครัด แต่เพิ่มความร่วมมือในการปฏิบัติและตรวจสอบ

2) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีแนวทางการแก้ปัญหา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียน มีคณะกรรมการติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยติดตามเป็นระยะ ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักและชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนอย่างจริงจัง โดยการให้ความรู้และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าว ถือเป็นพื้นฐานในการจัดทำนวัตกรรมและผลงานทางวิชาการในการพัฒนาตนเอง หรือโรงเรียนจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่งานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้คณะครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางการจัดการเรียนการสอนและการแก้ไขปัญหา ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ในการพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับ ประภาพร แฝดสูงเนิน (2561) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาและด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่วนแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาควรสร้างความร่วมมือกับโรงเรียนใกล้เคียงและหน่วยงานอื่นในการส่งเสริมพัฒนางานวิจัย ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อผลิตสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ มีแนวทางการแก้ปัญหา ดังนี้ การดำเนินการประกันคุณภาพ คณะครูต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดเกณฑ์การประเมินและค่าเป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนสามารถวัดและประเมินผลได้ถูกต้องตามความเป็นจริง ในการดำเนินการควรให้ทุก ๆ ฝ่าย มีส่วนร่วมโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการของแต่ละมาตรฐาน จัดการประชุมระดมความคิดในการวางแผนและติดตาม การดำเนินงานของโรงเรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐาน มีการดำเนินการและสรุปผลการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนและร่วมกันแก้ไขปัญหา การจัดทำรายงานการประกันคุณภาพจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลให้ชัดเจน เห็นเป็นรูปธรรม มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างรอบด้าน เพื่อใช้ในการวางแผน การดำเนินงานของโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่วางไว้และสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทรภร เลิศรัตน์ (2559) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประชานุกูล (ขำสนิทอนุเคราะห์) สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัญหางานวิชาการโรงเรียนประชานุกูล (ขำสนิทอนุเคราะห์) โดยภาพรวมมีระดับปัญหาปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ระดับปัญหาแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการสูงสุดไปจนถึงต่ำสูง เรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 2) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 5) ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา 6) ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ โรงเรียนควรสำรวจและเปิดโอกาสให้ปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ควรมีการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองเป็นระยะ ๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียน มีคณะกรรมการติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นระยะ ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักและชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนอย่างจริงจัง โดยการให้ความรู้และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการการดำเนินการประกันคุณภาพคณะครูต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดเกณฑ์การประเมินและค่าเป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและสามารถวัดและประเมินผลได้ถูกต้องตามความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหากับการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

9. เอกสารอ้างอิง

กษิรา วาระรัมย์. (2556). *การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จีระนันท์ เชื้อด้วงผุย. (2554). *ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4.* ภาคนิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

เจริญ ราชโสภา. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประภาพร แฝดสูงเนิน. (2561). ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารชุมชนวิจัย*, 12(1), 204-213.

ปริศนา สีเงิน. (2559). *สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระบุญลัท สุวรรณเดช. (2561). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

ภัทรภร เลิศรัตน์. (2559). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประชานุกูล (ขำสนิทอนุเคราะห์) สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2554). *แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารวิชาการ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์กรมหาชน). (2563). *ประกาศผลสอบO-NET.* เข้าถึงได้จาก :https://www.niets.or.th/ 10 มิถุนายน 2563.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2558). *หลักและแนวทางในการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา.* กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองการพิมพ์.

อรทัย ปานทอง. (2556). *ปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ระยอง ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

แอน สุขะจิระ. (2558). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารวิชาการระดับการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า,* 2(1), 1-8.

Cotton K. (2001). *Developing Empathy in Children and Youth. School Improvement ResearchSeries Close Up # 13.* Retrieved from http://www.nwre1.org/scpd/sirs/7/cu13.htm

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement.* Retrieved from htts://pdfs.semanticscholarorg/4311/e3cdea052e3fe005878b99637808a5f90538.pdf

การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

A Study of the operation conditions of the National Early childhood Development Center of the child Development center under the sub-District Municipality

ภัทรีญา ภูมิภาคิน[1]
เบญจวรรณ ศรีมารุต[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล ตามสถานภาพของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 100 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: สภาพการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

[1]ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร 10220
[2]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร 10220

Abstract

The aims of study were 1) to study the operational condition of Childhood Development Centers under sub-district municipality in Bang Pa-In District. 2) To compare operational condition of standard Childhood Development Centers under sub-district municipality with administrator, teacher and educational personnel status which categorized by working experience. The data were collected by using questionnaire of Administrator teacher and educational personnel total number of 100. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, and Scheffe method.

The results revealed as follows:

1. Operational condition of standard Childhood Development Centers under sub-district municipality of administrator, teacher and educational personnel as a whole was at a high level.

2. Compared operational condition of standard Childhood Development Centers under sub-district municipality in Bang Pa-In District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province with administrator, teacher and educational personnel which categorized by status and working experience, as a whole and in each aspect, showed no differences.

Keywords: Operational Conditions, Early Childhood Development Centers, Local Administrative Organizations

1. บทนำ

ปฐมวัยเป็นวัยเริ่มต้นของชีวิตและพัฒนาการในทุกด้าน เป็นช่วงวัยที่พัฒนาการทางด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วที่สุดและเป็นฐานรากที่สำคัญสำหรับพัฒนาการในช่วงวัยต่อ ๆ ไป เด็กในวัยนี้จึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของประเทศ เด็กปฐมวัยที่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมตามช่วงวัยจะสามารถเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพและจะเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไปในอนาคต กล่าวคือ เด็กเยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพดีมีความสามารถเรียนรู้ ทำงานได้เก่งและเป็นพลเมืองดีที่จะนำสู่ความสำเร็จในสังคมที่ท้าทายในศตวรรษที่ 21 ต้องได้รับโอกาสการพัฒนาอย่างรอบด้านในช่วงปฐมวัย แต่คุณภาพของเด็กปฐมวัยยังเป็นจุดอ่อนที่เข้าขั้นวิกฤตของประเทศไทยที่จำเป็นต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน รัฐและทุกภาคส่วน พ่อแม่ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชน สังคม บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ครู/ผู้ดูแลเด็ก โรงเรียน องค์กรท้องถิ่นทุกระดับ บุคลากรพัฒนาสังคมทั้งภาครัฐเอกชน ภาคศาสนาและภาคธุรกิจ จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของช่วงปฐมวัย ตระหนักในพันธกิจและลงมือช่วยกันทำให้เด็กปฐมวัยมีโอกาสพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในภาวะแวดล้อมที่ปลอดภัย (มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ, 2562)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่เทศบาลได้จัดการศึกษาปฐมวัยแก่เด็กอายุ 3-5 ขวบ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อมุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กในวัย 3-5 ขวบ ให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจสังคมสติปัญญาและมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษา เพื่อศักยภาพในการศึกษาต่อในระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการได้ถ่ายโอนให้เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบันตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ภายใต้การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งในด้านวิชาการงบประมาณและการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเองถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18 และมาตรา 4 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559)

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เป็นมาตรฐานกลางของประเทศใช้แทนมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ (ซึ่งเป็นมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2554) เพื่อให้ทุกหน่วยงานและสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานและยกระดับคุณภาพ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือประกันคุณภาพภายใน เพื่อรองรับการตรวจประเมินจากต้นสังกัดและภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติถือเป็นมาตรฐานขั้นต้นที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาเด็กของประเทศ และเป็นมาตรฐานเชิงคุณภาพเพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานและจัดบริการให้เด็กปฐมวัยได้มีโอกาสเริ่มต้นชีวิตอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ เป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในการนำประเทศไทยสู่ความเจริญก้าวหน้า มั่นคง ยั่งยืน ท่ามกลางความท้าทายของโลกในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติเป็นเครื่องมือในการประเมินคุณภาพของการดำเนินงานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกสังกัด (มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ, 2562)

อุปสรรคในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับต่ำ ขาดการตรวจสอบภาคประชาชน จึงทำให้การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, บทนำ) และการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผ่านมาพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคด้านครูพี่เลี้ยงหรือผู้ดูแลเด็กขาด ความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการศึกษาปฐมวัย ทั้งด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็ก อาคารสถานที่ไม่ได้มาตรฐาน ขาดงบประมาณ สื่ออุปกรณ์ และเครื่อง เล่นสนามสำหรับเด็กไม่เพียงพอ (ประเสริฐ บุญมี, 2554)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลในอำเภอบางปะอินว่ามีการดำเนินงานอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น ๆ อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานที่วางไว้ และนำเสนอต่อผู้บริหารเทศบาลตำบลในสังกัดที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของเทศบาลให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและมีประสิทธิภาพเพิ่มยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบล ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามสถานภาพของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิด

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เป้าหมายข้อ 3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ศูนย์เด็กเล็ก/สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น สถานศึกษา/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และสมรรถนะของเด็กที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัยของอาเซียนเพิ่มขึ้น สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น โดยแนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้เด็กเล็ก (0-2 ปี) ได้รับการดูแลและพัฒนาที่สมวัยรอบด้านอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง มีการปรับระบบการบริหารจัดการการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก (0-2 ปี)

และการศึกษาปฐมวัย (3-5 ปี) ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรและคู่มือการเตรียมความพร้อมพ่อแม่และการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กเล็กให้มีพัฒนาการตามวัย และพัฒนาหลักสูตรการศึกษาระดับปฐมวัย สมรรถนะเด็กปฐมวัยที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาเซียนและระดับสากล

3.2 ทฤษฎี

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เป็นมาตรฐานกลางของประเทศใช้แทนมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ (ซึ่งเป็นมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2554) เพื่อให้ทุกหน่วยงานและสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานและยกระดับคุณภาพ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือประกันคุณภาพภายใน

สาระของมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

ด้านที่ 2 ครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย

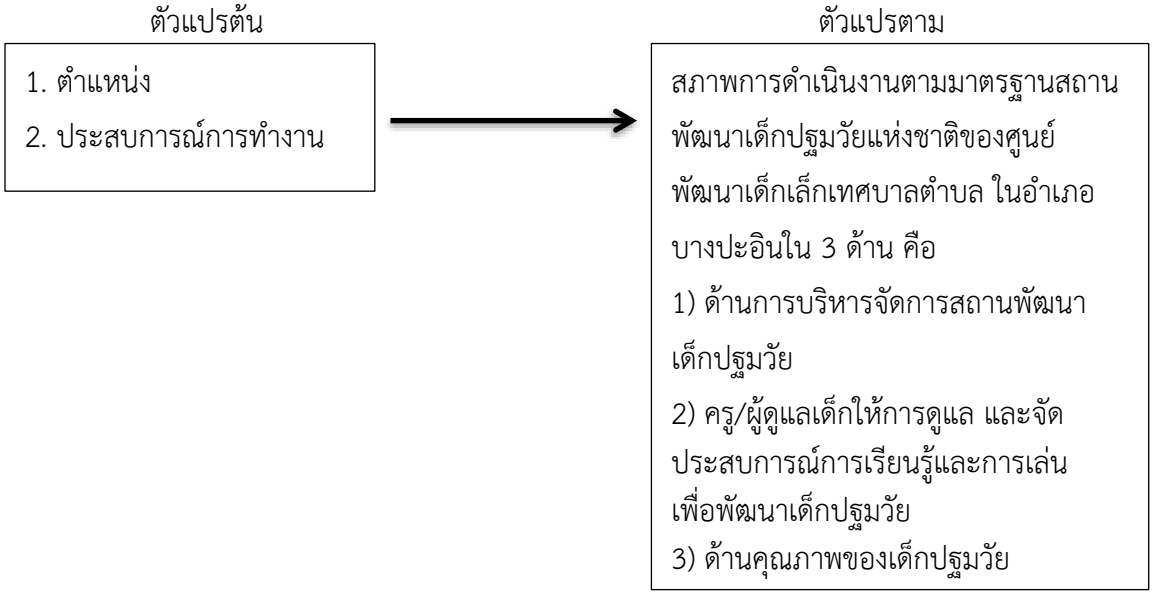
ด้านที่ 3 คุณภาพของเด็กปฐมวัย

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของ เบญจวรรณ ศรศรี (2556) พบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการ สนับสนุนจากทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์ฯ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ศิริศิลป์ บุตรจันทร์ (2554) พบว่า การดำเนินการตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้า พบว่าผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร รองลงมา คือ มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้ากับปัจจัยภูมิหลังของบุคลากรและประชาชนพบว่าไม่แตกต่างกัน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 100 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร 40 คน ครู 48 คน บุคลากรทางการศึกษา 12 คน

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลในอำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัย

2) สร้างแบบถาม

3) เสนอที่ปรึกษา

4) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม 1.00 ปรับแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982

6) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับให้สมบูรณ์แล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวข้องกับระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติศูนย์พัฒนาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน 3 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย และ 3) คุณภาพของเด็กปฐมวัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรง (validity) ได้ค่าเท่ากับ 1.00 เมื่อปรับปรุงตามคำแนะนำแล้วจึงนำไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.982

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4.1 ขอหนังสือจากวิทยาลัยฝึกหัดครูมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในอำเภอบางปะอินเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาของเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล จำนวน 100 คน

5.4.2 รวบรวมแบบสอบถามได้คืนทั้งหมด 100 ฉบับ

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.5.1 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

5.5.3 วิเคราะห์สภาพในการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล ในอำเภอบางปะอิน วิเคราะห์ข้อมูลระดับปฏิบัติ โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ σ) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปล ความหมายของเบส (Best, 1981)

5.5.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.6.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

5.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายข้อ และรายด้าน

5.6.3 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากนั้นเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

6. ผลการวิจัย

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในรูปแบบจำนวนและค่าร้อยละ ซึ่งสามารถสรุปผลได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	25	25.0
- หญิง	75	75.0
2. อายุ (ปี)		
- ต่ำกว่า 26	5	5.0
- อายุ 26-35	14	14.0
- อายุ 36-45	25	25.0
- อายุ 46-50	34	34.0
- มากกว่า 50	22	22.0
3. วุฒิการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	9.0
- ปริญญาตรี	69	69.0
- สูงกว่าปริญญาตรี	22	22.0
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
- ผู้บริหาร	40	40.0
- ครู/ผู้ดูแลเด็ก	48	48.0
- บุคลากรทางการศึกษา	12	12.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)		
- ไม่เกิน 5	29	29.0
- 6–10	24	24.0
- 11–15	24	24.0
- 16–20	17	17.0
- 21–25	1	1.0
- มากกว่า 25	5	5.0

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 มีอายุระหว่าง 46–50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมา คือ อายุ 36–45 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 มีตำแหน่งครู/ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมา คือ ผู้บริหาร จำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.0 ประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 29.0 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน 6–10 ปี ร้อยละ 24.0 ประสบการณ์การทำงาน 11–15 ปี ร้อยละ 24.0

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล 3 ด้าน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวม 3 ด้าน (N=100)

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	μ	σ	ระดับการดำเนินงาน
1. ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.02	0.72	มาก
2. ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.13	0.70	มาก
3. ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย	4.08	0.71	มาก
รวม	4.08	0.69	มาก

จากตาราง 2 พบว่า สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย (μ = 4.13, σ = 0.70) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย (μ = 4.08, σ = 0.71) และน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (μ = 4.02, σ = 0.72)

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลจำแนกตามตำแหน่ง ดังตาราง 3

ตาราง 3 วิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลโดยรวมจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายด้าน

การดำเนินงานตามมาตรฐาน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย					
ระหว่างกลุ่ม	0.210	2	0.105	0.20	0.819
ภายในกลุ่ม	50.872	97	0.524		
รวม	51.082	99			
2. ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย					
ระหว่างกลุ่ม	0.080	2	0.040	0.08	0.922
ภายในกลุ่ม	48.232	97	0.497		
รวม	48.313	99			
3. ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย					
ระหว่างกลุ่ม	0.532	2	0.266	0.52	0.596
ภายในกลุ่ม	49.654	97	0.512		
รวม	50.186	99			
4. ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.179	2	0.090	0.19	0.831
ภายในกลุ่ม	46.998	97	0.484		
รวม	47.177	99			

* มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษากับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังตาราง 4

ตาราง 4 วิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลโดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย					
ระหว่างกลุ่ม	0.430	3	0.143	0.27	0.903
ภายในกลุ่ม	50.652	96	0.528		
รวม	51.082	99			
2. ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย					
ระหว่างกลุ่ม	0 .233	3	0 .078	0.16	0.849
ภายในกลุ่ม	48.079	96	0 .501		
รวม	48.313	99			
3. ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย					
ระหว่างกลุ่ม	0.191	3	0.064	0.12	0.902
ภายในกลุ่ม	49.994	96	0.521		
รวม	50.186	99			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.165	3	0.055	0.11	0.854
ภายในกลุ่ม	47.012	96	0.490		
รวม	47.177	99			

* มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษากับประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

7. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล ในอำเภอบางประอิน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

7.1 สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล ในอำเภอบางประอิน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

คือ ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย และด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

7.1.1 ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย อาจเป็นเพราะ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาเด็กปฐมวัยที่หลากหลายกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านอย่างบูรณาการ ตามธรรมชาติของเด็กที่เรียนรู้ด้วยประสาทสัมผัส ลงมือทำ ปฏิสัมพันธ์และการเล่น ทำให้เด็กมีการเรียนรู้และการเล่นที่เหมาะสมสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เมธาวรินทร อินทรายศ (2558) ศึกษา เรื่อง การดำเนินการตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การดำเนินการตามมาตรฐานอยู่ในระดับมาก พบด้านบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครู/ผู้ดูแลเด็กเล็กควบคุมอารมณ์ได้ดี และควบคุมกริยาวาจา ต่อเด็กและผู้ปกครองได้ดี ด้านบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็ก ด้านส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครู/ผู้ดูแลเด็กเล็กได้รับการอบรมสัมมนา ในเรื่องเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กปฐมวัยอยู่เสมอ

7.1.2 ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กที่มีการจัดกิจกรรม เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมการปรับตัวก่อนเข้ารับการศึกษา ในระดับที่สูงขึ้นแต่ละขั้น และจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กมีความสุข แจ่มใส ร่าเริง ได้แสดงออกด้านอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง โดยผ่านการเคลื่อนไหวร่างกาย ศิลปะ ดนตรีตามความสนใจและถนัด ทำให้เด็กมีคุณภาพสอดคล้องกับ ชนะชัย คงมั่น (2564) เรื่อง ศึกษาสภาพการดำเนินงานของครู/ผู้ดูแลเด็กในการดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่น เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก พบว่า การดำเนินงานของครู/ผู้ดูแลเด็กในการดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่น เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกายและดูแลสุขภาพ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

7.1.3 ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ที่ดำเนินงานภายในศูนย์มีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างพ่อแม่/ผู้ปกครอง กับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยยังมีการจัดกิจกรรมที่พ่อแม่/ผู้ปกครอง/ครอบครัวและชุมชน มีส่วนร่วม ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล ยังมีการส่งเสริมสุขภาพของเด็ก โดยจัดกิจกรรมให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมในการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน ทำให้เด็กมีพัฒนาการตามวัย และเด็กร่าเริง แจ่มใส รู้สึกมั่นคงปลอดภัยได้สมวัยสอดคล้องกับ ภัทร์ศรีวรรณ สมบรม และคณะ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแต่ละงานจากมากไปหาน้อย คือ งานบุคคลากรและการบริหารจัดการ งานธุรการการเงินและพัสดุงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมงานวิชาการและกิจกรรม ตามหลักสูตรและงานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

7.2 เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลในอำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามสถานภาพของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สภาพ

การดำเนินงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล การทำงานต้องทำงานรวมกัน ทำให้สภาพการดำเนินงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน และอาจจะไม่สามารถแยกหน้าที่รับผิดชอบแค่อย่างใดอย่างหนึ่งได้ จึงทำให้สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทร์ศรีวรรณ สมบรม และคณะ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี พบว่า ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ทั้งในภาพรวมและแต่ละงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เพ็ญปภา ศรีผดุง (2556) เรื่องสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า เปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

7.3 สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามสถานภาพของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สภาพการดำเนินงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการทำงานร่วมกันในสังคม คนที่มีประสบการณ์ทำงานมากจะสอนงานหรือถ่ายทอดความรู้จากการทำงานต่าง ๆ ส่งต่อให้แก่ผู้มีประสบการณ์น้อย เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ และจัดการงานได้ครอบคลุม ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ทำงานกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล จึงทำให้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทร์ศรีวรรณ สมบรม และคณะ (2554) ศึกษาเรื่องการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี พบว่า ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ทั้งในภาพรวมและแต่ละงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศิริศิลป์ บุตรจันทร์ (2554) เรื่องการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้กำกับการดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเป้า อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี ดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้ากับปัจจัยภูมิหลังของบุคลากรและประชาชนพบว่าไม่แตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่าควรส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยเดินทางมาสถานศึกษาอย่างปลอดภัย

2. ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการสังเกต สัมผัส ลองทำ คิด ตั้งคำถาม สืบเสาะหาความรู้ แก้ปัญหา สร้างจินตนาการให้แก่เด็กเพื่อพัฒนาการด้านการสังเกต

3. ควรส่งเสริมคุณภาพของเด็กปฐมวัย มีการบูรณาการกับหน่วยงานด้านสาธารณสุข เพื่อเข้าไปรับฟังและตรวจสุขภาพเด็กอย่างน้อย 3 เดือนครั้งเพื่อเพิ่มคุณภาพของเด็กปฐมวัย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพสังกัดเทศบาลตำบล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เหมาะสมกับชุมชนภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

9. เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น.

ชนะชัย คงมั่น. (2564). *ศึกษาสภาพการดำเนินงานของครู/ผู้ดูแลเด็กในการดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่น เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

เบญจวรรณ ศรศรี. (2556). *การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ประเสริฐ บุญมี. (2554). *ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

เพ็ญปภา ศรีผดุง. (2556). *สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ภัทร์ศรีวรรณ สมบรม และคณะ. (2554). *การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

เมธาวรินทร อินทรายศ และคณะ. (2558). *การดำเนินการตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเทศบาล ตำบลหนองบัว อำเภอไชยปราการจังหวัดเชียงใหม่.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.

ศิริศิลป์ บุตรจันทร์. (2554). *การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้กำกับการดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเป้า อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ National Standard for Early Childhood Care, Development and Education Thailand.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

Situation, Problems and Guidelines for Learning Management Problem-Solving in Pandemic of Corona virus disease COVID-19 in School under the Secondary Educational Service Area Office Nakhonphanom

อัมพล ชาสงวน[1]
ชาญวิทย์ หาญรินทร์[2]

บทคัดย่อ

การจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ส่งผลกระทบและเกิดปัญหาต่อเศรษฐกิจ สังคม และหน่วยงานการศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ประสบปัญหาต้องปิดสถานศึกษาและปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการสอน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา (2) ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .23–.79 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t-test แบบ Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคไวรัสโคโรน่า โควิด–19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพ พบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ปัญหาการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคไวรัสโคโรน่า โควิด -19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม คือ นักเรียนผู้ปกครองกังวลใจในการมาเรียนเพราะเสี่ยงต่อการติดโควิด นักเรียนไม่มีอุปกรณ์การเรียนออนไลน์ ไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต

[1]64 หมู่ที่ 1 ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม 48180
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

และนักเรียนไม่ส่งงาน ไม่ใส่ใจการเรียน แนวทางการแก้ปัญหาจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม คือ โรงเรียนควรจัดให้มีการสลับวันมาเรียนในกรณีสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนเยอะ และควรปฏิบัติตามมาตรการ ศบค. อย่างเคร่งครัด ครูควรออกแบบใบงานสื่อให้ตรงเนื้อหาและจัดทำสื่อการเรียนรู้คลิป VDO การสอน ให้นักเรียนสามารถรับชมย้อนหลังได้ ครูควรกำกับติดตามออกเยี่ยมบ้านนักเรียนและมีช่องทางการติดต่อนักเรียนมีการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งการจัดหางบประมาณสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแบบต่าง ๆ ในสถานการณ์โควิด

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน สถานการณ์โควิด ปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา การจัดการเรียนรู้

Abstract

According to the outbreak of Coronavirus disease (COVID-19) pandemic, learning management has been affected since the disease is a cause of economical, social, and educational problems. Especially in educational institution, most schools are required to close and adapt their teaching and learning methodology. As a result, the objectives of this study were to (1) examine and compare situations in learning management during the outbreak of Coronavirus disease (COVID-19) pandemic, classified by status and school size. (2) study problems and guidelines of learning management problem-solving during the outbreak of Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. The sample of this study were 320 school directors, which is identified by using the criteria based on percentage. Stratified sampling was used to randomly choose the participations. The instruments used in this study were 5-Likert scale questionnaire with the index of item congruence (IOC) between .60-1.00. The discrimination value was between .23-.79, and the reliability value was 0.96. The statistics used in this study was percentage, mean score, standard deviation, independent sample t-test, and One-way ANOVA.

The results revealed that (1) situations in learning management during the outbreak of Coronavirus disease (COVID-19) pandemic of schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhonphanom was overall considered at high level. In each aspect, it is found that there were 4 aspects considered at high level, and 1 aspect considered at moderate level. The results from the comparison of situations in learning management during the outbreak of Coronavirus disease (COVID-19) pandemic of schools under Secondary Educational Service Area Office Nakhonphanom, classified by status, found that there were no significant differences. Moreover, classified by school size, it is found that there were statistically significant differences at .01 level. (2) The problems of learning management during the outbreak of Coronavirus disease (COVID-19) pandemic of schools under Secondary Educational Service Area Office Nakhonphanom were that students' parents were concerned about the risk of COVID-19 infection when learning at schools, students didn't posses any devices for online learning as well as no internet connection, and students were not attentive to submit assignments and paid less attention in online class. The guidelines for learning management problem-solving during the outbreak of Coronavirus disease (2019) pandemic of schools Secondary Educational Service Area Office Nakhonphanom were that schools ought to alternate days of physical classroom in case some schools with many students, however, they need to strictly follow instruction of defensive measures provided by COVID-19 info center. Furthermore, teachers should design worksheet base on the content and provide their teaching VDO clips, so the students can learn through VDO clips anytime. Moreover, teachers were

asked to visit students' houses and create a channel for communication between teachers and students. Teachers should always measure and evaluate student's knowledge. Besides, there should be the budget for providing learning materials and educational devices to support different learning activities during the outbreak of Coronavirus disease (COVID-19) pandemic.

Keywords: Situations, The outbreak of Coronavirus disease (COVID-19) pandemic, Problems, Guidelines for Problem-solving, Learning Management

1. บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ในหลายประเทศทั่วโลก ได้รับผลกระทบทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งเศรษฐกิจ สังคมและภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาที่มีการปรับตัวครั้งยิ่งใหญ่ทำให้มีการประกาศปิดสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาต้องหันมาใช้การเรียนการสอนทางไกลอย่างเร่งด่วน สำหรับประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบทั้งการเรียนการนิเทศของครู และการกำกับติดตาม ด้านการเรียนการสอนในสถานการณ์เช่นนี้ยังมีข้อจำกัดค่อนข้างสูง ผู้ปกครองต้องจัดเตรียมและจัดหาอุกรณ์สำหรับการเรียนรู้ทางไกลของนักเรียน โดยเฉพาะครัวเรือนที่มีฐานะยากจนที่ทำให้เกิดปัญหาความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีในการเรียนทางไกล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563, หน้า ค) ปัญหาการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่าโควิด 19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ในช่วงแรก นักเรียนมีการปรับตัวและได้รับการส่งเสริมให้เรียนผ่านโทรทัศน์ (On-Air) เกิดปัญหาในการจูนสัญญาณโทรทัศน์ หรือบางครอบครัวไม่มีทีวีดิจิตอลรองรับการเรียนการสอน

จากเหตุผลที่กล่าวมาผู้ศึกษาจึงได้สนใจที่จะศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด 19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อจะได้ทราบข้อมูลผลการดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้ง 51 โรงเรียน ที่มีการวางแผนการดำเนินการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ช่วงที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 มาจนถึงการระบาดในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลและเสนอแนวทางแก้ไขและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรโคโรน่า โควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการทรัพยากรบริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ระดับการศึกษา ประเภทพื้นที่ จำนวนเงินที่มี โครงสร้างการบริหารขอบข่ายความรับผิดชอบของรัฐ ข้อจำกัดของระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ในที่นี้จะกล่าวถึงหลักการบริหารจัดการทรัพยากรบริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรบริหารสถานศึกษาในระดับนี้ ต้องมุ่งตอบสนองเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเน้นการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามโครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรจะเป็นกลไกหรือเครื่องมือสำคัญที่จะกระตุ้นให้สถานศึกษาดำเนินการ

เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษา จึงกำหนดหลักการบริหารจัดการทรัพยากรบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ (สุมาลี ศรีพุทธรินทร์, 2554, หน้า 15-17)

การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์โควิดของต่างประเทศในรอบปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ชะลอการเปิดภาคเรียนเพื่อให้สถาการณ์คลี่คลายลง และทะยอยเปิดภาคเรียนทีละระดับชั้น หรือเป็นกลุ่ม มีการสลับชั้นมาเรียนเพื่อลดความแออัด มีการใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์หรือระบบ E-learning หรือรูปแบบการเรียนการสอนผ่านช่องทางโทรทัศน์ ประเด็นที่น่าสนใจคือ การขอความร่วมมือจากองค์กรท้องถิ่น อาทิเช่น สถานีโทรทัศน์ หรือองค์กรบุคคลผู้จัดทำสารคดี เพื่อมาสร้างเรื่องราวการเรียนรู้รวบรวมไว้ในแหล่งค้นคว้าของสถาบัน เพื่อการเรียนรู้ออนไลน์ของผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอนของครู สอดคล้องกับ Ploj Virtic และคณะ ได้ให้ความเห็นต่อการตอบสนองของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ทั่วโลกหลังจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 เป็นรูปแบบใหม่ในวงการศึกษาที่การจัดการศึกษาในรูปแบบออนไลน์เป็นทางเลือกที่ให้หน่วยงานการศึกษาได้ใช้จัดการเรียนการสอน แต่เมื่อเกิดเหตุการณ์ระบาดของเชื้อโรคนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยจะไม่เป็นเหมือนดั่งที่เคยเป็นมา ทุกคนยอมรับว่า หน่วยงานการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องมีการบังคับให้นักศึกษาได้ใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางไกล Online Distant Learning (ODL) ในช่วงเวลาการปิดสถานศึกษา (Ploj Virtic and other, 2021, pp. 393-411)

จากปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสนี้แน่นอนว่าหน่วยงานที่วางแผนเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งหน่วยงานหลัก คือ กระทรวงศึกษาธิการ ที่ย่อมเกิดเสียงวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในด้านบวกและด้านลบ โดยด้านบวก ทุกฝ่ายเห็นตรงกันว่าเป็นรูปแบบที่สามารถนำมาใช้เฉพาะหน้าได้ดีที่สุด ณ ขณะนี้ ในส่วนด้านลบ รูปแบบดังกล่าวไม่สามารถตอบโจทย์เรื่องคุณภาพของนักเรียนได้อย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะเด็กในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารที่มีข้อจำกัดในเรื่องของอุปกรณ์ที่จะใช้ในการเข้าถึงการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) (อ้างถึงใน ไทยรัฐออนไลน์, 2564, ออนไลน์) ที่ได้ศึกษาวิจัย “รูปแบบการจัดการเรียนสำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับผลกระทบจากไวรัสโคโรน่า โควิด–19” พบสิ่งที่น่าสนใจ 4 เรื่องสำคัญ ได้แก่

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนคือกลไกสำคัญที่ต้องรู้จักเลือกการใช้รูปแบบการเรียนอย่างสอดคล้องและยืดหยุ่นตามความรุนแรงของการระบาดของไวรัสโคโรน่า โควิด-19 สามารถผสมผสานทุกรูปแบบการเรียนในห้องปกติ (On Site) ในพื้นที่ที่ไม่มีการแพร่ระบาด การสอนออนไลน์ (On Line) สอนผ่านโทรทัศน์ทางไกล (On Air) รวมทั้งการไปเยี่ยมบ้านและกำหนดใบงานแก่นักเรียน (On Hand) เพื่อต่อยอดการเรียนรู้ด้วยตนเองที่บ้าน

2. ครู/ผู้ปกครอง/นักเรียน ต้องร่วมกันปรับตัวเพื่อให้สามารถเรียนได้อย่างต่อเนื่องในสถานการณ์ที่ต้องเรียนออนไลน์ที่บ้านและกลับมาเรียนตามปกติเมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดลดความรุนแรงลง ขณะที่กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุมถึงการศึกษาทั้งระบบต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับรูปแบบที่ซับซ้อนมากขึ้น และเร่งจัดเตรียมงบประมาณ และอุปกรณ์ให้แก่นักเรียนที่มีความเสี่ยงที่จะเสียโอกาสจากการเรียนทางไกล เพราะไม่มีอุปกรณ์ดิจิทัลและอินเตอร์เน็ตที่บ้านหรือไม่มีไฟฟ้าใช้ ควรใช้โอกาสนี้เก็บข้อมูลเพื่อวางแผนให้การสนับสนุน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรกิติ์ ทองปรีชา (2563, หน้า 2-13) ได้ศึกษา การบริหารจัดการการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ระดับมัธยมศึกษาพื้นที่โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารจัดการการเรียนการสอนของโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต เป็นไปตามนโยบายและแนวทางของรัฐบาล ในการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์และมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดในสถานศึกษาเพื่อความปลอดภัยสูงสุดของนักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งรูปแบบที่ได้จากการสัมภาษณ์ แบ่งนักเรียนที่ไม่มีความพร้อมในการเรียนออนไลน์ออกเป็นกลุ่ม 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่เรียนจาก DLTV กลุ่มที่เรียนจากหนังสือและใบความรู้ และ กลุ่มที่ต้องเรียนที่โรงเรียน

พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2563, หน้า 783) ได้ศึกษาการบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการศึกษาในการเตรียมรับความปกติใหม่ (New Normal) ที่จะเกิดขึ้นหลังวิกฤติโควิด-19 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องบริหารจัดการศึกษาภายใต้รูปแบบการดำรงชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ ผู้บริหารจึงต้องมีการบริหารที่สอดคล้องกับความปกติใหม่โดยมีแนวทางในการบริหาร ได้แก่ การเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนออนไลน์ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี การออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน การบริหารจัดการโรงเรียนและครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้

เทื้อน ทองแก้ว (2563, หน้า 1-9) สรุปผลกระทบจากการระบาด COVID-19 ไว้ 3 ประเด็น คือ ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านการศึกษา ผลกระทบด้านการศึกษาเกิดผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน นักเรียนกับอาหารและสุขภาพของนักเรียน กระทบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน กระทบต่อภาวะจิตใจของผู้เรียน ผลกระทบต่อผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งสรุปได้ว่า เกิดผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ ในภาวะวิกฤติได้ก่อให้เกิดโอกาสในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ในด้านต่าง ๆ คือ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การจัดการเรียนการสอน อาหารและสุขภาพ ผลลัพธ์การเรียนรู้ ทางจิตวิทยาต่อนักเรียนต่อผู้บริหารครูผู้สอน การให้บริการของสถานศึกษาส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ที่เคยปฏิบัติไม่สามารถดำเนินการได้ดังเดิม หรือต้องปรับปรุงเพราะสถานการณ์เปลี่ยน แต่ในขณะเดียวกันก็พัฒนาสิ่งใหม่มาทดแทน การเรียนการสอนแบบใหม่ สังคมแบบใหม่ ภายใต้สิ่งแวดล้อมแบบใหม่โดยการปฏิบัติตัวเป็นเวลานาน ซึ่งจะกลายเป็นชีวิตวิถีใหม่ในการดำเนินชีวิตในบริบทการศึกษา

วิธิดา พรหมวงศ์ (2563, หน้า 102-114) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า สภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินการจัดการศึกษาแบบ On Site Education ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินการจัดการศึกษาแบบ On line Education

นนทวัฒน์ ตรีนันทวัน (2559, หน้า 91) ได้วิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อการสอนแบบบูรณาการการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านโรงเรียนโสตศึกษาเทพรัตน์ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผลการศึกษาการใช้กลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านของครูโรงเรียนโสตศึกษาเทพรัตน์ พบว่า การนำกลยุทธ์ทั้ง 4 ได้แก่ กลยุทธ์การวางแผน (Planning) กลยุทธ์การปฏิบัติการ (Action) กลยุทธ์การสังเกต (Observation) กลยุทธ์การสะท้อนผล (Reflection) ไปใช้ในการดำเนินงานนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องส่วนกลยุทธ์ที่ส่งผลให้ครูมีความ

กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือกลยุทธ์การสังเกต (Observation) จากกิจกรรมการนิเทศภายใน ผลการเปรียบเทียบพัฒนาการด้านการจัดการเรียนการสอนของครูในด้านการเตรียมการสอน การดำเนินการสอนการใช้สื่อประกอบการสอนและการวัดผลประเมินผล พบว่า ทุกด้านมีพัฒนาดีขึ้น ดังนั้นการนิเทศภายในจึงเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญกับการพัฒนาครู

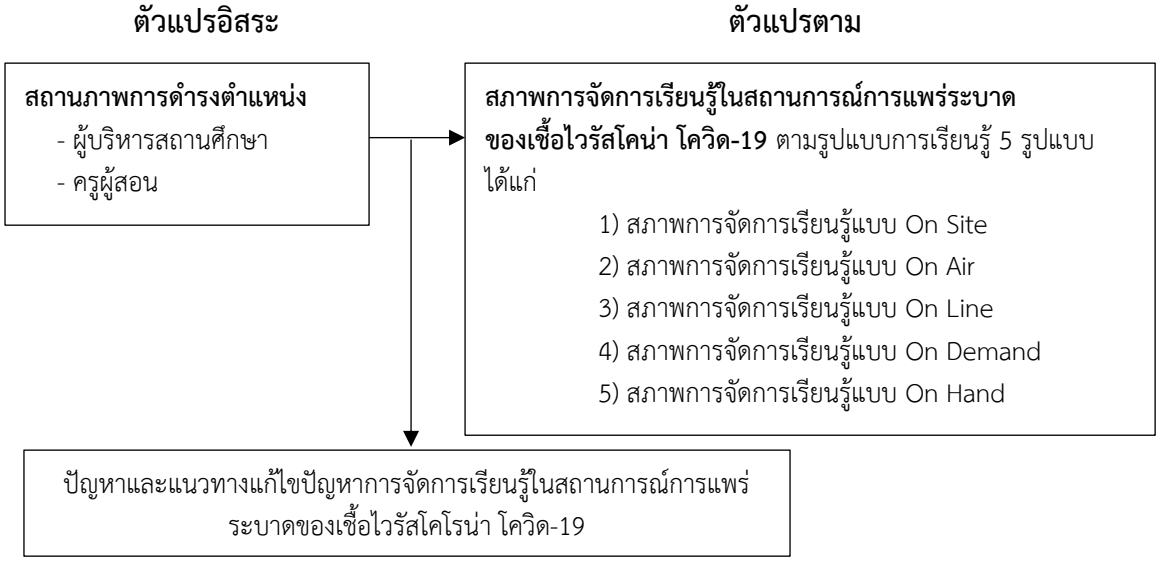
Lisa M. Brunetti (2021, p. 167) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยระหว่างการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 และการพัฒนาโมเดลการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ตามทัศนคติของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า นักเรียนมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยทำได้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่มีการเปิดเรียน มีการประกาศให้มีการเรียนการสอนทางไกล และมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารดังกล่าว ทั้งนี้นักเรียนยังคงมีความท้อในการรอคอยให้เปิดการเรียนการสอน โดยสรุปว่าการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในสถานการณ์การแพร่ระบาดเช่นนี้และควรมีความโปร่งใส ซึ่งการศึกษาเปรียบเทียบในด้านการสื่อสารมีความแตกต่างกันตามรูปแบบที่ใช้ในการสื่อสาร คณาจารย์และนักเรียนมีความคิดเห็นตรงกันว่า สิ่งที่เป็นข้อจำกัดของการเรียนออนไลน์ คือ ความกังวลในการเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารที่ขาดปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว

Daniel P. Bennett (2021, pp. 37-61) ได้ศึกษาการจัดการวิกฤตในสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ในระยะเวลาการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ในปี 2020 : กรณีศึกษาสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกา โดยมีคำถามการวิจัยว่าจะสามารถแก้ไขวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ได้อย่างไร ซึ่งผู้ร่วมศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหารระดับสูง จำนวน 4 คน 4 คน ใน Midwestern state university ทำการศึกษาด้วยการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่าการตัดสินใจของผู้ร่วมวิจัยขึ้นอยู่กับคุณธรรม ค่านิยม และจริยธรรมที่สะท้อนคุณค่าและจริยธรรมของวิทยาลัย

Ho IMK, Cheong KY. Weldon A (2021, Abstract) ได้ศึกษา ผลกระทบจากการเรียน e-learning ต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียนในช่วงโควิด-19 พบว่า ใกล้เคียงกับสภาพแวดล้อมจริง ได้ส่งเสริมแรงจูงใจของนักเรียนในช่วงการระบาดของโควิด และมีการสอนชดเชยในส่วนที่ยังไม่เพียงพอต่อการเรียน

Ploj Virtic and other (2021, pp. 393-411) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเรียนทางไกลออนไลน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยในระหว่างการระบาดของโรคไวรัสโคโรน่า 2019 และการกำหนดให้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ โดยสอบถามนักศึกษามหาวิทยาลัย จำนวน 606 คน พบว่ามีการใช้แอพพิเคชั่น เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามมีเพียงการใช้ Microsoft Team เท่านั้นที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่การใช้แอพพิเคชั่นอื่น ๆ เช่น อีเมล์ มูเดิล อิเท็กบุ๊ค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 2-8; 17-24 และ 2563 หน้า 6-9); กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ (2563, หน้า 3)

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จาก 51 แห่ง จำนวน 1,851 คน ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้กลุ่มตัวอย่าง 320 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 40-47) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 72 คน และครู จำนวน 248 คน

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบรายการ ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ศึกษาได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยวิธีการหาค่าสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ซึ่งค่าอำนาจจำแนกอยู่ค่าระหว่าง .23-.79 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation มีค่าตั้งแต่ .23 ขึ้นไป และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตั้งแต่ .96 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาบันทึกขอหนังสืองานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 ฉบับ โดยแนบคิวอาร์โค๊ดแบบฟอร์มการตอบแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Form) ไปพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามจาก (Google Form) ได้ข้อมูลครบ 320 คน

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

6. ผลการศึกษา

6.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ดังตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	72	22.50
ครู	248	77.50
รวม	320	100.00
2. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	110	34.38
ขนาดกลาง	110	34.38
ขนาดใหญ่	100	31.24
รวม	320	100.00

จากตาราง 1 พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ครู จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อย 34.38 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.24 รวมทั้งหมด 320 คน คิดเป็นร้อยละ 100

6.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรน่า โควิด-19 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19	ระดับการดำเนินงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. การจัดการเรียนรู้แบบปกติที่โรงเรียน (On Site)	4.44	0.53	มาก
2. การจัดการเรียนรู้ผ่านระบบโทรทัศน์ (On Air)	2.96	1.21	ปานกลาง
3. การจัดการเรียนรู้แบบถ่ายทอดสด (On Line)	3.79	0.54	มาก
4. การจัดการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (On Demand)	4.09	0.81	มาก
5. การจัดการเรียนรู้ด้วยการนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand)	4.17	0.84	มาก
รวม	3.89	0.60	มาก

จากตาราง 2 พบว่า สภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบปกติที่โรงเรียน (On Site) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านระบบโทรทัศน์ (On Air)

6.3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด–19 ของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด–19 ของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

สภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการจัดการเรียนรู้แบบปกติที่โรงเรียน (On Site)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.06 86.46 88.53	2 317 319	1.03 .27	3.78*	.02
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านระบบโทรทัศน์ (On Air)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.63 458.82 464.44	2 317 319	2.82 1.45	1.95	.15
3. ด้านการจัดการเรียนรู้แบบถ่ายทอดสด (On Line)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.07 91.12 94.20	2 317 319	1.54 .29	5.35**	.01

ตาราง 3 (ต่อ)

สภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (On Demand)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.95 205.34 211.26	2 317 319	2.98 .65	4.60**	.01
5. ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	9.30 213.52 222.82	2 317 319	4.65 .67	6.90**	.00
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.50 109.07 113.57	2 317 319	2.25 .34	6.54**	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด–19 ของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 3 ด้าน และที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน จึงได้ทำการปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

6.4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด–19 ของสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด–19 ของสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

สภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. การจัดการเรียนรู้แบบปกติที่โรงเรียน (On Site)	4.53	0.38	4.42	0.56	1.866	.064
2. การจัดการเรียนรู้ผ่านระบบโทรทัศน์ (On Air)	2.98	1.13	2.95	1.23	.198	.843
3. การจัดการเรียนรู้แบบถ่ายทอดสด (On Line)	3.82	0.50	3.78	0.56	.547	.585
4. การจัดการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (On Demand)	4.22	0.61	4.05	0.86	1.903	.059
5. การจัดการเรียนรู้ด้วยการนำส่งเอกสารที่บ้าน (On hand)	4.35	0.59	4.12	0.89	2.561	.011*
รวม	3.98	0.45	3.86	0.63	1.747	.082

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำส่งเอกสารที่บ้าน (On Hand)

6.5 ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19

6.5.1 ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน พบว่า นักเรียนและผู้ปกครองมีความกังวลในการมาเรียนเพราะกลัวความเสี่ยงต่อการติดโรคโควิด นักเรียนส่วนใหญ่ไม่มีอุปกรณ์ในการเรียน นักเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาสัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร เน็ตไม่ดี นักเรียนขาดความรับผิดชอบ ไม่ทำใบงาน/ไม่ส่งใบงาน/ขาดความใส่ใจ ไม่มารับใบงาน

6.5.2 แนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ของโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน โรงเรียนควรจัดให้มีการแบ่งกลุ่ม สลับวันมาเรียนเพื่อลดปัญหาความหนาแน่นของนักเรียน ครูต้องคอยกำกับดูแล ให้คำแนะนำและกระตุ้นนักเรียนให้เข้าเรียน กลุ่มนักเรียนให้สามารถเรียนรู้กับเพื่อน เพื่อนช่วยเพื่อน ในกรณีไม่มีอุปกรณ์ ครูควรจัดทำคลิป VDO การสอน ให้นักเรียนสามารถรับชมย้อนหลังได้ ครูผู้สอน ครูที่ปรึกษา และผู้ปกครอง ช่วยกันดูแลติดตามนักเรียน มีการเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อพูดคุยและกระตุ้นให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียน จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อรับ-ส่งเอกสารตามจุดสำคัญตามตำบลของนักเรียน โดยครูนำส่งใบงานและรับใบงาน ดำเนินการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนและขอความร่วมมือกับผู้ปกครองให้ช่วยดูแลนักเรียนในเวลาที่นักเรียนทำกิจกรรมการเรียน

7. อภิปรายผล

จากการศึกษา ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลโดยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

7.1 สภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบปกติที่โรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ผ่านระบบโทรทัศน์ (On Air) โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้งนี้เนื่องมาจาก การจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ของสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนและบุคลากรที่มีจำนวนน้อย สามารถบริหารจัดการให้นักเรียนมาเรียนที่โรงเรียนได้ตามปกติ และผู้เรียนบุคลากรได้ปฏิบัติตามมาตรการของ ศบค. ได้ง่ายและสะดวกกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติว่า “การเรียนรู้นำการศึกษา โรงเรียนอาจหยุดได้แต่การเรียนรู้หยุดไม่ได้” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

7.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า โควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนและบุคลากรในปริมาณที่น้อย ทำให้การประชุมวางแผน และเตรียมการดำเนินการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างสะดวก สามารถจัดประชุมได้ง่าย นักเรียนที่มีปริมาณไม่มากต่อห้องเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนแบบออนไซต์ได้ตามปกติภายใต้การปฏิบัติตามมาตรการของกระทรวงสาธารณะสุขอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับ วิธิดา พรหมวงศ์ (2563, หน้า 103-114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานที่ตั้งโดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.3 ปัญหาที่พบส่วนใหญ่มาจากนักเรียนไม่มีอุปกรณ์การเรียนออนไลน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของเด็กนักเรียนในหลายครอบครัวที่มีฐานนะค่อนข้างยากจน บางครอบครัวมีบุตรหลานหลายคน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนเพิ่มเติมได้ หรือบางครอบครัวไม่มีไฟฟ้าความพร้อมด้านสาธารณูปโภคไม่มี สอดคล้องกับ สิริพร อินทสนธิ์ (2563, หน้า 203) ได้ศึกษาและอธิบายถึงสถานการณ์โควิดโดยได้ศึกษาเรื่อง โควิด-19 : กับการเรียนการสอนออนไลน์ กรณีศึกษา รายวิชาการเขียนโปรแกรมเว็บ พบว่า การระบาดของโควิดส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาเป็นอย่างมาก

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้สื่อจากมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรนำเอาแนวไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสำรวจความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครอง ที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้

2. ควรมีการศึกษาผลกระทบโดยใช้กรอบแนวคิดด้านอื่น ๆ

9. เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2563). *ที่มาไวรัสโคโรน่า 2019*. เข้าถึงได้จาก https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/index.php 23 เมษายน 2564.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (COVID-19) ปีการศึกษา 2563 ปีการศึกษา 2564*. กรุงเทพฯ: สพฐ.

จิรกิติ์ ทองปรีชา. (2563). *การบริหารจัดการการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ระดับมัธยมศึกษาพื้นที่โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร.* เข้าถึงได้จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597914679_6114832031.pdf 3 พฤษภาคม 2564.

เที้อน ทองแก้ว. (2563). การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่ ผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-19. *คุรุสภาวิทยาจารย์*, 1(2), 1-10.

ไทยรัฐออนไลน์. (2564). *โควิดระลอกใหม่ในไทย.* เข้าถึงได้จาก https://www.thairath.co.th/scoop/theissue/2064580

นนทวัฒน์ ตรีนันทวัน. (2559). *กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อการสอนแบบบูรณาการการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น

พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19. *วารสารศิลปะการจัดการ*, 4(3), 783-795.

วธิดา พรหมวงศ์. (2563). *สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

สิริพร อินทสนธิ์. (2563). *โควิด-19 : กับการเรียนการสอนออนไลน์ กรณีศึกษา รายวิชาการเขียนโปรแกรมเว็บ.* เข้าถึงได้จาก ile:///C:/Users/Donate%20790/Downloads/f244722-Article%20Text-876989-1-10-20201229%20(5).pdf

สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2554). *การบริหารวิชาการและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.* นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *รายงานการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Daniel P. Bennett. (2021). *Crisis Management at An Institution of Higher Education During The Recovery Phase of The 2020 COVID-19 Panedic: A Case Stude. A issertation submitted in partial fulfillment of the Requirements for the degree of Doctor of Education.* United States of America: Edgewood College.

Ho IMK, Cheong KY. Weldon A. (2021). Predicting student satisfaction of emergency remote learning in higher education during COVID-19 using machine learning techniques. *PLoS ONE*, 16(4), e0249423.

Lisa M. Brunetti. (2021). *The Rapid Transition to Remote Learning During a Pandemic: Stakeholder Perspectives of the Student Learning Experience. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education*. United States of America: Johnson & Wales University.

Ploj Virtic and other. (2021). Changes in Online Distance Learning Behaviour of University Students during the Coronavirus Disease 2019 Outbreak, and development of the Model of Forced Distance Online Learning Preferences. *European Journal of Educational Research*, 10(1), 393-411. Retrieved from https://doi.org/10.12973/eu-jer.10.1.393

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

The Study Current State of Team Collaboratlon in School Education Fund Project Nong Bua Lamphu Province

ชัยมงคล ทองบัว[1]
นวัตกร หอมสิน[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกองทุนจังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี จำนวน 9 คน จากการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนกองทุนในปีการศึกษา 2564 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก 1) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมนุษย์สัมพันธ์ 4) ด้านความร่วมมือ และ5) การมอบหมายงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .32-.71 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78

ผลการวิจัยพบว่า

ลำดับความต้องการจำเป็นในการของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู ตามลำดับดังนี้ ด้านการมอบหมายงาน ด้านความร่วมมือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการติดต่อสื่อสาร

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม โรงเรียนกองทุน

[1]นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[1]อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Abstract

This research aims to study the current and desirable conditions of working as a team of school personnel in the Education Fund Project in Nong Bua Lamphu Province. The sample group used in this research consisted of 9 administrators, teachers and educational personnel in fund schools in Nong Bua Lamphu Province and Udon Thani Province. Based on a specific selection from fund schools in the 2021 academic year, the research instrument was a 5-level estimation scale questionnaire which asked about teamwork, consisting of 5 aspects: 1) the aspect of having a common goal; 2) the aspect of contact. communication, 3) human relations, 4) cooperation, and 5) assignments. The classification power was between .32-.71 and the confidence value was .78.

The results of this research revealed:

Order of the needs and requirements of the teamwork of school personnel in the education fund project in Nong Bua Lamphu Province in the following order Assignment cooperation side having the same goal human relations and communication

Keywords: Working as a team of school, Education Fund Project

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 มาตรา 8 กำหนดให้ “สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงมีความครอบคลุมทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน (Participate) การเข้ามาร่วมมือร่วมใจเพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Collaborate) และการประสานการประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ (Coordinate) ซึ่งการมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ ทั้งส่วนกลางเขตพื้นที่และโรงเรียน รวมไปถึงระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับกับองค์กรอื่น ๆ ภายนอกอีกด้วย เช่น กระทรวงมหาดไทย องค์กรเอกชน องค์กรศาสนาและภาคประชาชน โดยเมื่อถึงระดับพื้นที่และโรงเรียนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนจะมีบทบาทสูง โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคนเช่นเดียวกับการดำเนินงานภายในหน่วยงาน ซึ่งถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการควบคุมการทำงานสร้างความเจริญก้าวหน้าช่วยทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง โดยเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 39-40)

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นการสร้างวัฒนธรรมด้านการประสานสัมพันธ์การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เห็นการทำงานของผู้นำและเพื่อนร่วมงานเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนที่ต้องปรับตัวอย่างมากเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสนองตอบต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการอย่างแท้จริงซึ่งสอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 อีกทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ศรัทธาของประชาชน (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552, หน้า 35)

โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 6 โรงเรียน คือ 1) โรงเรียนบ้านนาดีค่ายสว่างวิทยา 2) โรงเรียนบ้านกุดผึ้ง 3) โรงเรียนหนองกุงแก้ววิทยาคาร 4) โรงเรียนบ้านหนองกุงแก้ว 5) โรงเรียนบ้านวังมน 6) โรงเรียนบ้านดงบาก เป็นโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ให้เป็นโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาได้ดำเนินการเตรียมการตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดขั้นตอนรายละเอียดในโครงการเริ่มนำไปสู่การปฏิบัติตามโครงการ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเป็นอย่างมากเนื่องจากงานบางประเภทไม่สามารถทำให้สำเร็จได้เพียงคนเดียวจำเป็นต้องอาศัยกำลังคน กำลังความรู ความสามารถ และประสบการณ์จากหลายบุคคล ตองการความคิดสร้างสรรค์ใหม่ซึ่งบางครั้งต้องงแกปัญหาร่วมกันเป็นการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่มีเอกภาพของหน่วยงาน การทำงานเป็นทีมจึงมิใช่เป็นเพียงการที่กลุ่มบุคคลปฏิบัติงานร่วมกันในเวลาเดียวกันโดยมีเป้าหมายสูงสุดร่วมกันคือเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แกผู้รับบริการ สมาชิกของทีมงานจะต้องสามัคคีกลมเกลียวกันและพรอมที่จะร่วมมือกัน

จากความเป็นมา ความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภูเพื่อที่จะได้รูปแบบและแนวทางในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนกองทุนการศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

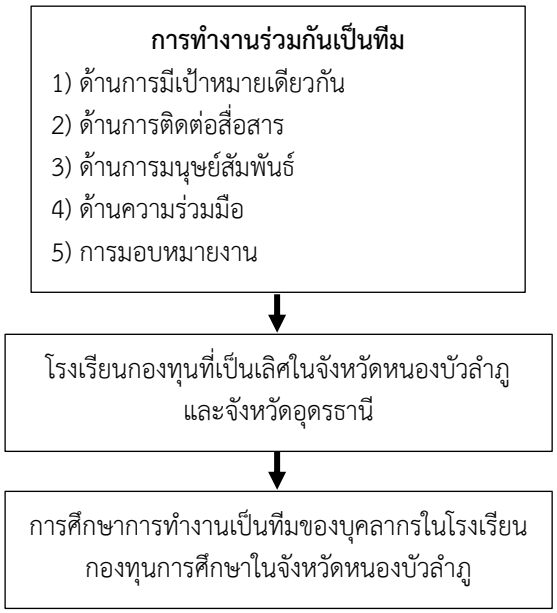
เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและหลักการการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก 1) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมนุษย์สัมพันธ์ 4) ด้านความรวมมือ และ 5) การมอบหมายงาน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกองทุนจังหวัดหนองบัวลำภูและจังหวัดอุดรธานี จำนวน 9 คน จากการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนกองทุน

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยจึงได้ใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนกองทุนการศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก 1) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมนุษย์สัมพันธ์ 4) ด้านความรวมมือ และ 5) การมอบหมายงาน ด้วยแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 116)

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมซองติดแสตมป์ที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัย พร้อมด้วยหนังสือขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างและให้ส่งกลับคืนแก่ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ บางส่วนผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองโดยการนัดหมายวันเวลา ในการรับแบบสอบถามคืน

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและติดตามแบบสอบถามกรณีที่ยังไม่ส่งคืนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู โดยใช้วิธีโทรศัพท์ในการประสานงานจนสามารถรวบรวมแบบสอบถามได้ครบสมบูรณ์

4) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภูมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 116)

การกำหนดช่วงคะแนน

5 หมายถึง ระดับของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบ ความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

6. ผลการวิจัย

การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.031-0.093 เรียงลำดับความต้องการ ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($PNI_{modified}$ = 0.090) ลำดับที่ 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร ($PNI_{modified}$ = 0.087) ลำดับที่ 3 ด้านการมนุษย์สัมพันธ์ ($PNI_{modified}$ = 0.078) ลำดับที่ 4 ด้านความร่วมมือ ($PNI_{modified}$ = 0.063) และลำดับที่ 5 การมอบหมายงาน ($PNI_{modified}$ = 0.031)

7. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู ตามลำดับดังนี้ ด้านการมอบหมายงาน ด้านความร่วมมือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับ ทริมเบิล และมิลเลอร์ (Trimble and Miller, 1996, p. 40) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมและผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้เกิดศักยภาพที่สูงสุดของการทำงานเป็นทีม จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษา

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภูจะเห็นได้ว่าด้านการมีเป้าหมายเดียวกันเป็นด้านที่ควรมีการพัฒนามากที่สุด ดังนั้น จึงควรเห็นความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนกองทุนให้มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาสภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาทั้งหมดในประเทศไทย

9. เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู.* กรุงเทพฯ: ชุมชนการเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู.* กรุงเทพฯ: ชุมชนการเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานโครงการกองทุนการศึกษา. (2557). *เอกสารประกอบการประชุมสร้างความเข้าใจและกำหนดแนวทางการดำเนินงานระหว่างโครงการกองทุนการศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงเรียนวัดราชบพิธ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

Likert, R. (1964). *Newpattem of management*. New York: McGraw-Hill.

รูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

The Welfare Fund Administration Model of Government Officials and Permanent Employees under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2

ธราธิป วงษ์แก้ว[1]
ชิตวีร์ มองเพชร[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 และ 3) ตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และศึกษาสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและแบบสอบถามสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 เพื่อร่างรูปแบบและพัฒนารูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดำเนินการโดยใช้วิธีการอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละและนำรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สู่การปฏิบัติต่อไป

---

[1]รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
[2]อาจารย์ ดร., ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่เสธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการดำเนินการอย่างเท่าเทียม ($\overline{X}$ = 4.67) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($\overline{X}$ = 4.43) และด้านความพึงพอใจ ($\overline{X}$ = 4.32) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวก ($\overline{X}$ = 4.21)

2. รูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำเนินการอย่างเท่าเทียม 2) ด้านความพึงพอใจ 3) ด้านการอำนวยความสะดวก 4) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 5) ด้านการให้ความช่วยเหลือ และ 6) ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยองค์ประกอบ ด้านที่ 6 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ได้เพิ่มมาจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม

3. การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ ทุกองค์ประกอบคิดเป็นร้อยละ 99.92

คำสำคัญ: กองทุนสวัสดิการ รูปแบบการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

The purposes of this research aimed to 1) Study the state of welfare fund Administration Model of Government Officials and Permanent Employees under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, 2) Create and develop welfare fund administration model of government officials and permanent employees under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 and 3) Determine welfare fund administration model of government officials and permanent employees under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The research were devided into 3 periods. Firstly to study the state of welfare fund administration model of government officials and permanent employees under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 by document, related studies and interviewed 5 experts" In addition, the researcher used the survey research to explore the state of welfare fund administration model of government officials and permanent employees under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The participants were 234 welfare fund members under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The first-period research instruments were document analysis forms, interview forms, content and data analysis, and the questionnaire with 1-5 Likert's scale. The data was analyzed by the computer program and the statistics were used by percentage, average and the standard deviation. The second period was the creation and development of welfare fund administration model of government officials and permanent employees under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. In this period, the research used the information that gained from the first period in order to draft and develop a model by focus group discussion from 9 expert's opinions. The last period was the investigation of welfare fund administration model of government officials and permanent employees under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The researcher collected the data from expert's references and analyzed the data from the analysis of frequency and percentage After that the researcher led the welfare fund administration model of government officials and permanent employees under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 to continue with the practice

The result of this research showed that

1. The state of welfare fund administration model of government officials and permanent employees under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 was in much level ($\overline{X}$ = 4.37) In order to consider in each part from much to less : parity ($\overline{X}$ = 4.67) network ($\overline{X}$ = 4.37), happy ($\overline{X}$ = 4.32) and accommodation ($\overline{X}$ = 4.21)

2. The welfare fund administration model of government officials and permanent employees under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 had 6 elements : 1) Party, 2) Happy, 3) Accommodation, 4) Network, 5) Assistance and 6) Technology. The researcher was gotten the technology from the expert's opinions by focus group discussion

3. The investigation of welfare fund administration model of government officials and permanent employees under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 revealed that 99.92 percent of the expert's opinions had the right and proper accordance. It can be said that all the elements were very useful.

Keywords: Administration Model, Welfare fund, Educational Service Area Office

1. บทนำ

กองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลและความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยได้ดำเนินงานด้านการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพให้แก่บุคลากรภายในเขตพื้นที่การศึกษามาโดยตลอด โดยมีเขตบริการ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอเกาะจันทร์และอำเภอบ่อทอง มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,418 คน และเพื่อให้มีรูปแบบการบริหารกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่เหมาะสม เป็นระบบและชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ออกมาได้เป็นรูปแบบและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้กองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน เป็นระบบ ครอบคลุมทั้งสวัสดิการและสวัสดิภาพของข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ประโยชน์เกื้อกูล มีความพึงพอใจและตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง มีการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล มีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของบุคลากร ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่องค์กรและหน่วยงานและมีความสมเหตุสมผล เน้นความเหมาะสมทั้งด้านค่าใช้จ่าย การลงทุนและความสามารถขององค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2.2 เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2.3 เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

3. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษามาใช้ในการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

3. เทคนิคสำคัญที่ใช้ประกอบการวิจัย

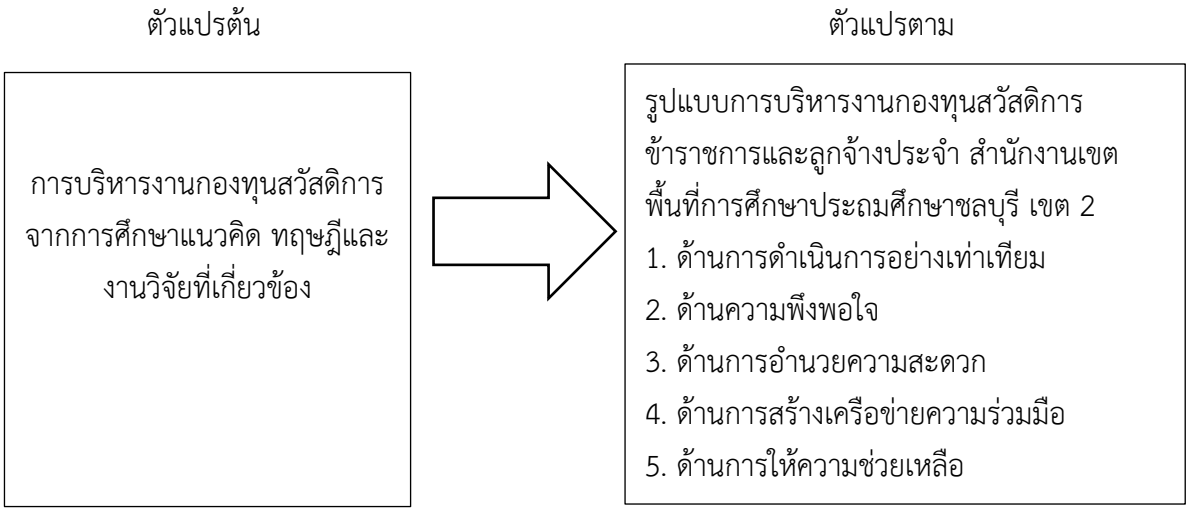
4. รูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

5. ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและการวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และร่างรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย รวมทั้งศึกษาเทคนิคต่าง ๆ ที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ นำแนวคิดจากการสังเคราะห์เอกสาร เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด และร่างรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อให้ได้แนวคิดเชิงทฤษฎีที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายตามบริบทที่เป็นจริงมากยิ่งขึ้น

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 4 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ จำนวน 1 ท่าน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 จำนวน 1 ฉบับ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบ สัมภาษณ์และการสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

3. สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ตามประเด็นที่กำหนดไว้

4. นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความครบถ้วนครอบคลุม ประเด็นการสัมภาษณ์จากนั้นนำมาปรับปรุงและแก้ไข

5. นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ที่ปรับปรุงและแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษา ความครบถ้วนครอบคลุมประเด็นการสัมภาษณ์และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน +1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน - 1

พิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 เป็นข้อคำถาม (ประเวศ มหารัตน์สกุล, 2557, หน้า 167-169) ซึ่งแบบสัมภาษณ์เชิงลึกมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

6. นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มาปรับปรุงและแก้ไขเกี่ยวกับรายละเอียด ของคำถามให้มีความชัดเจน สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาจัดทำขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งแนบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับในการเตรียมข้อมูลล่วงหน้า และกำหนดวันเวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ สมาชิกกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 576 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ สมาชิกกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 234 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้สถานภาพของสมาชิกเป็นชั้นและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของสมาชิก

ที่	สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำ	472	192
2	ข้าราชการบำนาญ	104	42
รวม		576	234

ที่มา: แผนปฏิบัติการประจำปี 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. นำองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มากำหนดเป็นข้อคำถาม

3. สร้างแบบสอบถามตามประเด็นที่กำหนดไว้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด, 2554, หน้า 35-37) ให้ครอบคลุมรูปแบบการบริหารกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำเนินการอย่างเท่าเทียม 2) ด้านความพึงพอใจ 3) ด้านการอำนวยความสะดวก 4) ด้านการสร้างความร่วมมือ และ 5) ด้านการให้ความช่วยเหลือ

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษา ความเหมาะสมของข้อคำถามและความครบถ้วนของสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

5. นำแบบสอบถามความคิดเห็นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

เห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน +1
ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

พิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 เป็นข้อคำถาม (ประเวศ มหารัตน์สกุล, 2557, หน้า 167-169) ซึ่งแบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

6. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับสมาชิกกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยและวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยและแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและกำหนดวันการขอรับคืนแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาแปลผลและพิจารณาตามเกณฑ์ที่ใช้ในการให้ความหมายค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านและรายข้อ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด, 2554, หน้า 35-37)

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

เกณฑ์ที่ใช้ในการให้ความหมายค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านและรายข้อ (บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด, 2554, หน้า 35-37)

4.51-5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
2.51-3.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
1.00-1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การดำเนินการวิจัยในระยะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งผู้ศึกษาดำเนินการ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษารูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มากำหนดองค์ประกอบและร่างรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. ร่างรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านการดำเนินการอย่างเท่าเทียม 2) ด้านความพึงพอใจ 3) ด้านการอำนวยความสะดวก 4) ด้านการสร้างความร่วมมือ และ 5) ด้านการให้ความช่วยเหลือ

3. นำร่างรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พร้อมคำอธิบายประกอบรูปแบบที่สร้างขึ้นนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษาของรูปแบบและปรับปรุงแก้ไข

4. นำร่างรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบ

5. ปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้มีความถูกต้อง และสมบูรณ์ก่อนนำไปตรวจสอบคุณภาพในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 9 ท่าน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. กลุ่มนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านรูปแบบการบริหาร จำนวน 4 ท่าน ประกอบด้วย คณาจารย์ หรืออาจารย์พิเศษจากสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ

2. กลุ่มผู้รับผิดชอบกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 2 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และผู้อำนวยการกลุ่มการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

3. กลุ่มสมาชิกกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและข้าราชการบำนาญผู้ทรงคุณวุฒิในการร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คู่มือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

คู่มือการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างและหาคุณภาพตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคู่มือการสนทนากลุ่ม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือการสนทนากลุ่ม

2. สร้างคู่มือการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามประเด็นที่กำหนดไว้

3. ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความครบถ้วนครอบคลุมประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นนำมาปรับปรุงและแก้ไข

4. นำคู่มือการสนทนากลุ่ม ที่ปรับปรุงและแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านชุดเดิม เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษา ความครบถ้วนครอบคลุมประเด็นการสนทนากลุ่ม และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน +1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน -1

พิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 เป็นข้อคำถาม (ประเวศ มหารัตน์สกุล, 2557, หน้า 167-169) ซึ่งคู่มือการสนทนากลุ่มมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

5. นำคู่มือการสนทนากลุ่ม มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งแนบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับในการเตรียมข้อมูลล่วงหน้า และกำหนดวันเวลาและสถานที่ในการสนทนากลุ่ม

3. ดำเนินการสนทนากลุ่มตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การดำเนินการวิจัยในระยะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยวิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ตามแบบของอิสเนอร์ (Eisner, 1976, pp. 192-193)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ในการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 7 ท่าน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Puposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ลักษณะตรวจรายการ (Check List) ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยศึกษาจากเอกสาร

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

3. ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษา ความเหมาะสมของข้อคำถามและความครบถ้วนของรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากนั้นปรับปรุงและแก้ไข

4. นำแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน +1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน - 1

พิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 เป็นข้อคำถาม (ประเวศ มหารัตน์สกุล, 2557, หน้า 167-169) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

5. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จัดพิมพ์แบบประเมินรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยและแบบประเมินรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ถึงกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และกำหนดวันสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตัวเอง เพื่อนำข้อมูลมาดำเนินการในขั้นต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการดำเนินการอย่างเท่าเทียม ($\overline{X}$ = 4.67) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($\overline{X}$ = 4.43) และด้านความพึงพอใจ ($\overline{X}$ = 4.32) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวก ($\overline{X}$ = 4.21)

6.2 รูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก โดยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยในทุกองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย โดยมีความเห็นว่าควรเพิ่มเติม คือ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเป็นองค์ประกอบที่ 6 เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในองค์กรทุกด้าน ดังนั้น องค์ประกอบหลักของรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จึงควรมีด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเป็นองค์ประกอบหลักเพิ่มเติม

6.3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 99.92

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 การศึกษาสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการกระบวนการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด สอดคล้องกับ ปองหทัย ฟังนุ่ม และนพพร จันทรนำชู (2560) ศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย พบว่า ระดับการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพรองลงมา คือ ด้านระบบสัญญา ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความยุติธรรมด้านระบบ ค่าตอบแทน ตามลำดับ ยกเว้นด้านการรักษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ระดับสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและค่าดัชนีระดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า สวัสดิการด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการรักษาพยาบาล รองลงมา ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านผลตอบแทนและด้านคุณภาพชีวิตการทำงานตามลำดับ

7.2 รูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ได้มาจากกระบวนการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากนั้นทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน นำข้อมูลที่ได้สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ร่างและพัฒนารูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ได้องค์ประกอบรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน คือ 1) ด้านการดำเนินการอย่างเท่าเทียม 2) ด้านความพึงพอใจ 3) ด้านการอำนวยความสะดวก 4) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 5) ด้านการให้ความช่วยเหลือ 6) ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ จำนวน 32 ข้อ โดยองค์ประกอบที่ 6 ด้าน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการได้เพิ่มมาจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพราะทำให้มีความชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติและยังสามารถนำผลการบริหารไปใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาต่อไปได้

7.3 การตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ได้ในทุกด้าน แสดงว่ารูปแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ มีความถูกต้องน่าเชื่อถือ เนื้อหาครอบคลุม ครบถ้วนตามความต้องการที่กำหนดไว้ มีความเหมาะสมในทางกฎหมาย และคุณธรรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีความเป็นประโยชน์ ตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องและสถานการณ์ สอดคล้องกับ มาดูอัส ไชร์เวน และสทัฟเฟิลบีม (Maduas, Seriven and Stufilebeam, 1983, pp. 399-402) ได้เสนอแนวทางในการตรวจสอบรูปแบบ ดังนี้ 1) มาตรฐานความเป็นไปได้ เป็นลักษณะการตรวจสอบด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง 2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์เป็นลักษณะการตรวจสอบการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม เป็นลักษณะการตรวจสอบความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและคุณธรรม 4) มาตรฐาน ด้านความถูกต้องครอบคลุม เป็นลักษณะการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ และได้เนื้อหาครอบคลุม ครบถ้วนตามความต้องการที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

8.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรกำหนดนโยบายในการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แก่สมาชิกอย่างเท่าเทียมกัน

8.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของสมาชิกที่มีต่อการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ อย่างน้อย 1 ครั้ง ในแต่ละเดือน

9. เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2557). *หลักการและวิธีการเขียนงานวิจัย.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ปองหทัย ฟังนุ่ม และนพพร จันทรนำชู. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย. *Veridian E Journal ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(1), 847-860.

Eisner, E.W. (1976). *The Art of Human Development and Education.* Berkley Calif: Mc Cupchan Pub.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Madaus, G.F., Scriven, M.S., & Stufflebeam, D.L. (1983). *Evaluation models viewpoints on educational and human services evaluation* (8th ed.). Boston: Khuwer-Nijhoff Publishing.

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

Effectiveness of School Budget Management Under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4

วนิดา กุลเกษ[1]
พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้างานงบประมาณ โดยการเปิดตารางเครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 200 คน โดยใช้การเลือกสุ่มแบบอย่างง่าย กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ หัวหน้างานงบประมาณโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเที่ยง 0.94 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สรุปผลดังนี้ โรงเรียนได้รับจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปจากรัฐ การใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารวิชาการและการบริหารทั่วไปไม่เพียงพอ มีการใช้งบประมาณทุกโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี พบปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน บุคลากรต้องรับผิดชอบทั้งงานด้านการสอนและงานพิเศษ 2) ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แนวทางเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 แต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารการเงิน การบัญชีมาปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูผู้รับผิดชอบเข้าร่วมอบรม สัมมนา จัดทำเอกสารและแนวปฏิบัติด้านการเงินการบัญชีเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความถูกต้องและเกิดความคล่องตัวในการบริหารงานงบประมาณ

คำสำคัญ: ประสิทธิผล การบริหารงานงบประมาณ

[1]คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Abstract

This research aimed to 1) study the level of effectiveness of school budget management under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 4. 2) study the condition of school budget management and 3) Study ways to increase the effectiveness of school budget management. The samples in the study consisted of 200 people. The sample were selected by using simple random sampling. The target audience for qualitative research includes three small, medium and large school budget supervisors. The research instruments included 5 level rating scale questionnaires with a reliability of 0.94 and structured interview. The data were analyzed in term of percentage, mean and standard deviation

The findings were as follows: 1) The budget management conditions of the schools under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 4 summary are as follows: Schools are allocated general subsidies from the state. Insufficient spending on academic and general administration budgets All projects are budgeted in the annual action plan. Problems and obstacles include insufficient budgets to organize teaching and learning. The person in charge of budget work is responsible for both teaching and special events. 2) The effectiveness of budget management of schools under the Sisaket Elementary School District 4 is the highest overall. And 3) Guidelines for increasing the effectiveness of school budget management under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 4 Appoint people with knowledge of financial management Accounting to work Encourage teachers in charge to participate in training, seminars, document and accounting practices for management with accuracy and agility in management.

.

Keywords: Effectiveness, Budget management

1. บทนำ

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) ประกอบกับแรงกกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัฒน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษา และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาอันเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศและนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ง)

สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาและเป็นตัวผลักดันให้การศึกษาประสบความสำเร็จดังเป้าหมายที่ได้วางไว้ ก็คือ การบริหารงานงบประมาณ ซึ่งโรงเรียนถือเป็นหน่วยงานงบประมาณมีการบริหารการเงินของตนและมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแล แม้ว่าจะมีฐานะนิติบุคคลตามกฎหมาย ส่งผลให้โรงเรียนขาดความเป็นอิสระในการบริหารงานงบประมาณให้เป็นไปตามความต้องการอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การบริหารจัดการของโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล ได้กำหนดให้โรงเรียนสามารถจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน รวมทั้งการจัดหารายได้จากการให้บริการที่ต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน เพื่อให้การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล จะเห็นได้ว่า กฎ กระทรวง ระเบียบ กฎหมายและประกาศของกระทรวงศึกษาธิการได้มอบอำนาจให้โรงเรียน มีอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณภายใต้กรอบการดำเนินการที่กำหนดให้อย่างมีอิสระ รวดเร็ว มีความคล่องตัว และมุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการด้านงบประมาณให้กับโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้โรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดภายใต้ระเบียบและกฎหมายรองรับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 57)

การบริหารงบประมาณ จึงนับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งในการการบริหารงานสถานศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบความสำเร็จของแผนงานโครงงานที่โรงเรียนดำเนินการนั้นบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด มีประสิทธิผลหรือไม่ นอกจากนี้ โรงเรียนยังสามารถใช้การบริหารงบประมาณเป็นเครื่องมือในการประชาสัมพันธ์และความสำเร็จของผลงานที่โรงเรียนดำเนินการได้เป็นอย่างดี แต่ข้อจำกัดต่าง ๆ ของโรงเรียนก็เป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการงบประมาณ เช่น งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ไม่พอใช้เป็นค่าสาธารณูปโภค ไม่สามารถจัดซื้อสื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่การเงิน การบัญชี ดังเช่น วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2556, หน้า 107-110) ได้ศึกษาการบริหารงบประมาณโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 9 ซึ่งพบว่า การบริหารงบประมาณโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษาควรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารการเงินการบัญชี กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตบริการ 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอกันทรลักษ์ อำเภอขุนหาญ อำเภอศรีรัตนะ และอำเภอเบญจลักษ์ จากข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี พบว่า การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนยังมีความล่าช้าในหลายเรื่อง ทั้งในการควบคุมภายใน ตรวจสอบครุภัณฑ์ในโรงเรียน รวมถึงการใช้ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP) ที่มีระเบียบ กฎเกณฑ์การดำเนินงานที่มีขั้นตอนมากมาย และการบริหารงานงบประมาณ บุคคลอื่น ๆ มักจะขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบ ระเบียบของงานพัสดุและงานการเงิน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4, 2563, หน้า 6) การบริหารงานงบประมาณจึงนับว่ามีประโยชน์และมีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการบริหารงานในโรงเรียน อีกทั้งยังเป็นปัจจัยหลักที่สนับสนุนปัจจัยด้านอื่น ๆ ในการบริหารงาน ตรวจสอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ฉะนั้นหากโรงเรียนใดมีระบบการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียนนั้น ๆ ด้วย จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยอันจะเป็นประโยชน์และแนวทางให้กับผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงแนวทางในการบริหารงานงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

ระเบียบ สุวรรณมาโจ (2562, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลสำเร็จของการดำเนินงาน มีเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

รักษณาลี สุริหาร (2563, หน้า 23) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ผลสำเร็จในการบริหารงานตามขอบข่ายและภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุปแล้ว ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ผลสำเร็จหรือความสามารถขององค์การที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยทุกคน ในองค์การปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

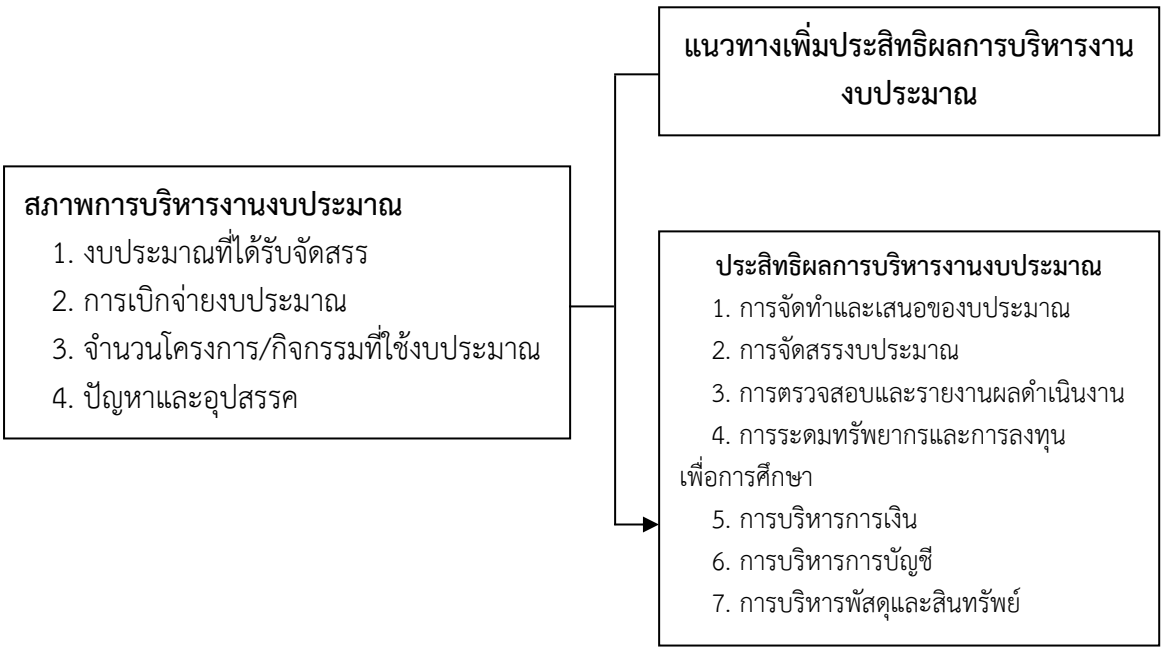
3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ

Gulick (1973, p. 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานงบประมาณว่า เป็นการจัดทำงบประมาณการเงิน การวางแผนหรือโครงการใช้จ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงิน หรือตรวจสอบบัญชีโดยรอบคอบและรัดกุม

พิศิษฐ์ บุญประสาท (2557, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นวิธีปฏิบัติที่สร้างความพึงพอใจให้กับทุกคนในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนงบประมาณการเงิน การวางแผนการใช้และจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบและตรงตามวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีรายละเอียดดังนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการและหัวหน้างานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2564 จาก 209 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 209 คน หัวหน้างานงบประมาณของโรงเรียน จำนวน 209 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 418 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 200 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 100 คน เป็นหัวหน้างานงบประมาณ จำนวน 100 คน โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนและสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

5.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ หัวหน้างานงบประมาณต้นแบบในด้านการบริหารงานงบประมาณ จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีการใช้แบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้วิเคราะห์ผลการวิจัย และเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ สำหรับการเก็บรวบรวมมข้อมูล

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

5.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Item Objective Congruence: IOC) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) นำแบบสอบที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งพบว่า มีค่า 0.80-1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ

2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้างานงบประมาณ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.951

5.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้รับคืน 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

5.4.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง กับหัวหน้างานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 3 คน จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการสัมภาษณ์ เพื่อนำไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และแปลผลของค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

5.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน และแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สรุปเป็นภาพรวมทั้ง 3 คน ตามประเด็นเนื้อหาแล้วนำเสนอเป็นความเรียง

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1) หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index Item Objective Congruence: IOC)

2) การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6. ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สรุปได้ ดังนี้

6.1 สภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ได้ดังนี้

6.1.1 ด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โรงเรียนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งบเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนทั่วไปรายการค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 รายการ คือ (1) ค่าจัดการเรียนการสอน (2) ค่าหนังสือเรียน (3) ค่าอุปกรณ์การเรียน (4) ค่าเครื่องแบบนักเรียน (5) ค่ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยได้รับจัดสรรงบประมาณภาคเรียนละ 2 ครั้ง โดยใช้ข้อมูลนักเรียนรายบุคคล โรงเรียนไม่มีงบประมาณคงเหลือในปีงบประมาณที่ผ่านมา เนื่องจากโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารงบประมาณแล้วเสร็จตามแผนปฏิบัติการประจำปีนั้น ๆ และโรงเรียนได้รับเงินอุดหนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินสนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน เงินสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน

6.1.2 ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ โรงเรียนมีการแบ่งสัดส่วนงบประมาณตามการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ร้อยละ 50 ด้านการบริหารงานบุคคล ร้อยละ 15 ด้านการบริหารงบประมาณ ร้อยละ 15 และด้านการบริหารทั่วไป ร้อยละ 20 การใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารทั่วไป ไม่เพียงพอกับความต้องการ เนื่องจากค่าสาธารณูปโภคมีจำนวนมาก แม้โรงเรียนจะจัดทำโครงการลดค่าสาธารณูปโภค กำหนดมาตรการประหยัดค่าไฟฟ้า แต่ก็ยังสูงมากกว่าร้อยละ 20 ของเงินอุดหนุนที่ได้รับ งานปรับปรุงห้องเรียนเพื่อความปลอดภัย งานอนามัยโรงเรียนและการส่งเสริมสุขภาพ การจัดซื้อวัสดุ และอุปกรณ์ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก การใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เพียงพอกับความต้องการ เนื่องจากการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างจำกัด หากบุคลากรในโรงเรียนต้องการเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนาหรือศึกษาต่อ ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการฝึกอบรมและการเดินทาง ซึ่งเป็นการสร้างภาระ และเพิ่มค่าใช้จ่ายแก่บุคลากรเป็นอย่างมาก

6.1.3 ด้านจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ใช้งบประมาณ โรงเรียนมีการจัดทำประมาณการรายรับรายจ่ายของสถานศึกษา และบรรจุลงในแผนปฏิบัติการประจำปี โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับภารกิจ ครอบคลุมแหล่งเงินทุกประเภทที่โรงเรียนได้รับ โดยนำเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นชอบ และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดทำโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี มีการกำหนดจำนวนโครงการและกิจกรรมที่ใช้งบประมาณตามที่ได้รับจัดสรร โรงเรียนมีโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีที่ใช้งบประมาณทุกโครงการในปีงบประมาณที่ผ่านมา โรงเรียนขนาดเล็ก มีโครงการ/กิจกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีที่ใช้งบประมาณ เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอและมีความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินงาน มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยผู้รับผิดชอบโครงการและหัวหน้างาน จัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณแต่ละโครงการเมื่อสิ้นสุดโครงการ เสนอผู้อำนวยการโรงเรียนรับทราบและนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการใช้จ่ายงบประมาณในปีถัดไป

6.1.4 ด้านปัญหาและอุปสรรค จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้โรงเรียนมีค่าใช้จ่ายในด้านการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ on-hand, on-line ครูผู้สอนจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน รวมถึง ค่าสาธารณูปโภคที่เพิ่มขึ้น ทำให้การใช้จ่ายงบประมาณเพิ่มขึ้น การขาดแคลนบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก บุคลากรที่รับผิดชอบงานงบประมาณต้องรับผิดชอบทั้งงานด้านการสอนและงานพิเศษ งานงบประมาณมีกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ละเอียด และรอบคอบ ทำให้ผู้รับผิดชอบงานขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความลำบากและล่าช้า หน่วยงานขาดการจัดอบรม ประชุม/สัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ผู้รับผิดชอบงานต้องศึกษาจากเอกสารหรือคู่มือด้วยตนเอง เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหารยังไม่มีความแม่นยำในการให้คำแนะนำและตัดสินใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านงบประมาณ

6.2 ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมรายด้าน

ข้อที่	ประสิทธิผลของการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ	4.52	0.20	มากที่สุด
2	ด้านการจัดสรรงบประมาณ	4.48	0.23	มาก
3	ด้านการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงาน	4.42	0.25	มาก
4	ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.53	0.22	มากที่สุด
5	ด้านการบริหารการเงิน	4.50	0.21	มาก
6	ด้านการบริหารการบัญชี	4.51	0.18	มากที่สุด
7	ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	4.63	0.18	มากที่สุด
เฉลี่ย		**4.51**	**0.14**	**มากที่สุด**

จากตาราง 1 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดสรรงบประมาณ

6.3 แนวทางเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สรุปผลได้ ดังนี้

1) ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ

วางแผนการทำงานให้ชัดเจน โดยกำหนดการประชุมก่อนเปิดภาคเรียน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในขั้นตอนการจัดทำงบประมาณด้วย โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก จัดทำข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัจจุบันและถูกต้อง และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้าร่วมประชุมในการจัดทำและเสนองบประมาณทุกครั้ง เพื่อเสนอแนะข้อบกพร่องและวิธีแก้ปัญหาของโรงเรียนร่วมกัน

2) ด้านการจัดสรรงบประมาณ

โรงเรียนจัดลำดับความต้องการและความจำเป็นในการใช้งบประมาณ จากนั้นศึกษาข้อมูลและรูปแบบวิธีการในการจัดสรรงบประมาณให้ชัดเจน กำหนดตารางปฏิบัติงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการให้ทันต่อการจัดสรรงบประมาณ ผู้บริหารและคณะครู ตัวแทนชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกันประชุม แสดงความคิดเห็นในการจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามความจำเป็น จัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานตามแผนงาน และการเบิกจ่ายงบประมาณต่าง ๆ เป็นไปตามขั้นตอนวิธีการที่ระเบียบกำหนด

3) ด้านการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงาน

โรงเรียนได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงาน โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมในการตรวจสอบ การรายงานผลการใช้งบประมาณร่วมกับคณะครู ตัวแทนชุมชน เพื่อร่วมกันจัดทำข้อสรุป ผลการตรวจสอบ ติดตามและนิเทศ พร้อมทั้งร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จัดทำปฏิทินการดำเนินงานตามโครงการให้ชัดเจน รายงานผลการดำเนินงานตามขั้นตอน PDCA สร้างทีมงานและเครือข่ายในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาและการช่วยเหลือกันในการทำงาน ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนะนำในการดำเนินงานเพื่อให้การตรวจสอบและรายงานผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล

4) ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

ประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ทั้งบุคคล หน่วยงาน มูลนิธิ บริษัท ห้างร้านต่าง ๆ ที่มีโครงการสนับสนุนกิจกรรมการศึกษา เช่น บริษัทเทพผดุงพรมะพร้าว จำกัด มูลนิธิต่าง ๆ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดระดมทรัพยากรจากศิษย์เก่าและชุมชน เพิ่มการประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทาง ได้แก่ Facebook Line รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย รวดเร็วต่อเนื่อง

5) ด้านการบริหารการเงิน

โรงเรียนมีคู่มือและระเบียบการบริหารการเงินที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษา มีการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ ประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารการเงินและส่งเสริมให้ครูผู้รับผิดชอบเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มประสบการณ์ มีการบริหารงบประมาณภายในวงเงินของแผนงานที่กำหนดไว้ในแผนงาน/โครงการ ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบที่ถูกต้อง

6) ด้านการบริหารการบัญชี

เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานการเงินศึกษารูปแบบวิธีการ สร้างความรู้ ความเข้าใจให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การเงิน-พัสดุ สร้างเครือข่ายครูการเงินการบัญชี มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่รับผิดชอบ จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้รับผิดชอบงาน เข้ารับการอบรม/ประชุมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ สร้างเครือข่ายและทีมงานในการรับผิดชอบงานเพื่อให้แบ่งเบาภาระงานผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

7) ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบ สภาพปัจจุบันของโรงเรียน ติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบแนวทางการปฏิบัติงาน ส่งครูผู้รับผิดชอบเข้ารับการอบรมพัฒนา ศึกษาดูงานเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปในการดำเนินงาน มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จัดเก็บข้อมูลการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ให้เป็นระบบถูกต้องเป็นปัจจุบัน โดยการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่และเป็นปัจจุบัน มีการสร้างเครือข่าย การทำงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและทำงานได้อย่างรวดเร็ว ประสบผลสำเร็จ ถูกต้องตามระเบียบ

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

7.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โรงเรียนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งบเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนทั่วไปรายการค่าใช้จ่าย ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 รายการ ได้แก่ (1) ค่าจัดการเรียนการสอน (2) ค่าหนังสือเรียน (3) ค่าอุปกรณ์การเรียน (4) ค่าเครื่องแบบนักเรียน (5) ค่ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยได้รับจัดสรรงบประมาณภาคเรียนละ 2 ครั้ง โดยใช้ข้อมูลนักเรียนรายบุคคล โรงเรียนไม่มีงบประมาณคงเหลือในปีงบประมาณที่ผ่านมา เนื่องจากโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารงบประมาณแล้วเสร็จตามแผนปฏิบัติการประจำปีนั้น ๆ และโรงเรียนได้รับเงินอุดหนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณางบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จัดสรรงบประมาณตามความจำเป็นของงาน ให้เพียงพอกับการใช้จ่ายจริงของโรงเรียน สามารถยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณของโรงเรียนได้เองภายใต้ความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สอดคล้องกับ สมาน อัศวภูมิ (2553, หน้า 326) ได้กล่าวว่า งบประมาณเป็นภารกิจสำคัญที่ทุกองค์กรจะต้องดำเนินการจัดทำเพื่อควบคุมการใช้ทรัพยากรขององค์การ หลักการงบประมาณที่ดีจึงควรต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในขั้นตอนการจัดทำงบประมาณด้วย โดยยึดประโยชน์ส่วนร่วมหรือประเทศชาติเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศิษฐ์ บุญประสาท (2557, หน้า 110) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการบริหารงานงบประมาณที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 : กรณีโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีการวิเคราะห์และพัฒนานโยบาย มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติราชการ

ประจำปี จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ มีการเชื่อมโยงข้อมูลผลการปฏิบัติงานกับรูปแบบการใช้จ่ายเงินและจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ สรารักษ์ ศิริพงษ์ (2559, หน้า 125) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานงบประมาณด้านการจัดสรรงบประมาณ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2) ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ พบว่า โรงเรียนมีการแบ่งสัดส่วนงบประมาณตามการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ ร้อยละ 50 2) การบริหารงานบุคคล ร้อยละ 15 3) การบริหารงบประมาณ ร้อยละ 15 4) การบริหารทั่วไป ร้อยละ 20 การใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารทั่วไป ไม่เพียงพอกับความต้องการ เนื่องจาก ค่าสาธารณูปโภคมีจำนวนมาก แม้โรงเรียนจะจัดทำโครงการลดค่าสาธารณูปโภค กำหนดมาตรการประหยัดค่าไฟฟ้า แต่ก็ยังสูงมากกว่าร้อยละ 20 ของเงินอุดหนุนที่ได้รับ งานปรับปรุงห้องเรียนเพื่อความปลอดภัย งานอนามัยโรงเรียนและการส่งเสริมสุขภาพ การจัดซื้อวัสดุ และอุปกรณ์ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก การใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เพียงพอกับความต้องการเนื่องจากการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างจำกัด หากบุคลากรในโรงเรียนต้องการเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนาหรือศึกษาต่อ ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการฝึกอบรมและการเดินทาง ซึ่งเป็นการสร้างภาระและเพิ่มค่าใช้จ่ายแก่บุคลากรเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพงษ์ ก้านกิ่ง (2560, หน้า 16) ที่กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ เป็นเครื่องมือในการบริหารโรงเรียน ครอบคลุมกลุ่มงานทั้งหมด ทั้งงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารต้องบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพภายใต้ความโปร่งใส จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีการวางแผนการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละด้านเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุด ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับ มาลัย อินเทพ (2560, หน้า 176) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ด้านจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ใช้งบประมาณ พบว่า ในปีงบประมาณ 2564 โรงเรียนมีโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีที่ใช้งบประมาณทุกโครงการ โดยการจัดทำประมาณการรายรับ-จ่ายของโรงเรียน และได้ดำเนินการเขียนโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานครบถ้วนทุกโครงการ/กิจกรรม ส่งผลให้การใช้งบประมาณตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน บรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ เตือนใจ เรืองฤทธิ์ (2558, หน้า 101) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานในการบริหารงานงบประมาณ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ รายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ ไทวะกิรติ (2557, หน้า 108) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ทุกด้านมีสภาพและปัญหาอยู่ในระดับมาก ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ ควรมีการใช้เงินงบประมาณโดยยึดแผนงาน/โครงการของสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้เงินให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน สอดคล้องกับระเบียบ

4) ด้านปัญหาและอุปสรรค พบว่า ในปีงบประมาณ 2564 งบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ทำให้โรงเรียนขนาดเล็ก กลางและใหญ่ มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากโรงเรียนได้รับจัดสรรงบประมาณตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดสรรให้ตามจำนวนนักเรียนที่มีในระบบระบบข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (Data Management Center : DMC) ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อย ทำให้ได้รับงบประมาณน้อยไปด้วย ทำให้โรงเรียนได้รับงบประมาณที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 24-25) ได้กล่าวว่า แนวการดำเนินการจัดสรรงบประมาณระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อจัดลำดับความสำคัญและกำหนดงบประมาณ ทรัพยากรของงาน โครงงานหรือของกิจกรรมนั้น ๆ ให้เป็นไปตามกรอบของเงินงบประมาณที่ได้รับและวงเงินนอกงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศกัณญา กุลวงษ์ (2561, หน้า 148) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร และสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 115) ได้กำหนดแนวทางสำหรับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า จัดระบบข้อมูล วางแผน บริหารและตัดสินใจ โดยศึกษากฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานงบประมาณ

7.2 การศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 7 ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการวิเคราะห์แผนงาน/โครงการ การจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน มีการกำหนดให้ผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บควบคุมและเบิกจ่ายให้เป็นไปตามระบบและแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจระเบียบการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ที่ถูกต้องและสามารถให้คำแนะนำ หาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ วิศรุต อุดมลาภ (2559, หน้า 75) ได้กล่าวเกี่ยวกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์เป็นการบริหารจัดการที่ต่อเนื่องมาจากการบริหารการเงินซึ่งโรงเรียนได้มาซึ่งพัสดุและสินทรัพย์ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณโรงเรียน จำเป็นต้องบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด คุ้มค่า ป้องกันมิให้สูญหาย เสียหาย ล้าสมัย หมดเปลืองไปโดยไม่มีประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักษณาลี สุริหาร (2563, หน้า 158) ศึกษาเรื่อง สภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานงบประมาณหรือหัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ระเบียบ สุวรรณมาโจ (2562, หน้า 203) ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

7.3 แนวทางเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญ ที่เห็นว่าควรนำมาปรับปรุงพัฒนา ได้แก่ ด้านการบริหารการเงินและด้านการบริหารการบัญชี ซึ่งเป็นงานที่ต้องปฏิบัติควบคู่กันไป ต้องอาศัยความละเอียดอ่อนและยึดหลักตามระเบียบให้ถูกต้อง ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ คือ ผู้รับผิดชอบงานการเงินการบัญชีขาดประสบการณ์ในการดำเนินงาน ต้องรับผิดชอบทั้งงานด้านการสอนและงานพิเศษ ไม่มีระบบฐานข้อมูลสำหรับการบริหารทางการเงินการบัญชีที่เป็นระบบและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน แนวทางการเพิ่มประสิทธิผล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานการเงินการบัญชีศึกษารูปแบบวิธีการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การเงิน-การบัญชี ส่งเสริมให้ผู้รับผิดชอบเข้ารับการอบรม/สัมมนาเพื่อเพิ่มเติมประสบการณ์ในการจัดทำเอกสาร การจัดระบบงานและวิธีปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีการสร้างเครือข่ายครูการเงินการบัญชี มีการตรวจสอบภายในกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่รับผิดชอบงานการบริหารการเงินการบัญชี ทุกฝ่ายใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์และความคุ้มค่าต่อองค์กรมากที่สุด สอดคล้องกับ พิศชกัณญา กุลวงษ์ (2561, หน้า 142) ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนด้านการบริหารการเงินและการบัญชี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานการเงินการบัญชีเป็นงานบริการกับบุคลากรทุกคนและทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องจะต้องศึกษาและปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วน โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของทางราชการ สอดคล้องกับ วีระพงษ์ ก้านกิ่ง (2560, หน้า 114) ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบปัญหาด้านการบริหารการเงินและด้านการบริหารการบัญชี คือ บุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติงานไม่ตรงวิชาเอก (การเงินและบัญชี) รวมทั้งต้องรับผิดชอบทั้งงานด้านการสอนและงานพิเศษ และระบบการเงินบัญชีไม่เป็นปัจจุบัน แนวทางการพัฒนา คือ แต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารการเงินการบัญชีมาปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูผู้รับผิดชอบเข้าร่วมอบรม สัมมนา จัดทำเอกสารหลักฐานทางการเงินและบัญชีให้ครบถ้วน สมบูรณ์ จัดทำแนวปฏิบัติด้านการเงินการบัญชีเพื่อการบริหารงานเป็นไปด้วยความถูกต้องและเกิดความคล่องตัวในการบริหารการเงิน การบัญชี

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดระบบงานและวิธีปฏิบัติงานด้านการบริหารการเงินและการบัญชีที่เป็นระบบ มีการตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่รับผิดชอบงานการบริหารการเงินการบัญชี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. สถานศึกษาควรมีการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานงบประมาณเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านการบริหารงานงบประมาณที่อาจเกิดขึ้นได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณด้านการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานงบประมาณด้านการบริหารการเงินการบัญชีเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์องค์การรับ-ส่งสินค้าและพัสดุ.

คมสันต์ ไทวะกีรติ. (2557). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

เตือนใจ เรืองฤทธิ์. (2558). *สภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พิศชกัณญา กุลวงษ์. (2561). *การบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

พิศิษฐ์ บุญประสาท. (2557). *การศึกษาการบริหารงานงบประมาณที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1: กรณีโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มาลัย อินเทพ. (2560). *แนวทางการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยเชียงราย.

รักษณาลี สุริหาร. (2563). *สภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ระเบียบ สุวรรณมาโจ. (2562). *สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรกาญจน์ สุดสดเขียว. (2556). *การบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 9.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วีระพงษ์ ก้านกิ่ง. (2560). *สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วราภรณ์ ธนากูลจีรวัฒน์. (2559). *ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วิศรุต อุดมลาภ. (2557). *สภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมาน อัศวภูมิ. (2553). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สรารักษ์ ศิริพงษ์. (2559). *การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561-2564*. ศรีสะเกษ: เอกสารกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture).* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *ระบบการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา.* เข้าถึงได้จาก http://www.secondary11.go.th/2016/th/info.htm 20 เมษายน 2546.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

The Study the Components and Indicators of the Measurement and Evaluation of Academic Achievement by using the Professional Learning Community Supervision Process Under the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4

ภควัฒน์ พิมพาวงศ์[1]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมิน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ แล้วนำไปวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตรวจสอบความถูกต้องกับความตรงเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 องค์ประกอบ 25 ตัวบ่งชี้

คำสำคัญ: องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

[1]ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

Abstract

The objective of this research paper was to study the components and indicators of the measurement and evaluation of academic achievement by using the professional learning community supervision process under the office of Sisaket Primary Educational Service Area 4. The target group is 9 experts. The tools used in the assessment were 4 aspects, comprising of appropriateness, validity, feasibility. and usefulness. And then analyzed, synthesized, and checked for accuracy and content validity. The results showed that Components and indicators for measuring and evaluating academic achievement using professional learning community supervision process. Under the Office of Sisaket Primary Education Service Area 4, Office of the Basic Education Commission, has 3 components, 25 indicators.

Keywords: Elements and indicators, Measuring and evaluating achievement, Community-based supervision process of professional learning, Mathematics

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการกำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโดยการกำหนดให้โรงเรียนมีมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา ได้มีการประเมินและปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือให้ปรับปรุงมาตรฐานดังกล่าวให้สูงขึ้น พร้อมที่จะรับการประเมินทั้งภายในและภายนอกการนิเทศการศึกษาควรปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูผู้รับการนิเทศได้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีขวัญกำลังใจที่ดี และมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ และยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นอยู่เสมอ เป็นกิจกรรมที่ดึงศักยภาพของผู้รับการนิเทศมาใช้และให้การยกย่องเพื่อช่วยให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองให้อยู่ในระดับมาตรฐานวิชาชีพหรือระดับคุณภาพครูของคุรุสภาให้สูงขึ้น นำไปสู่คุณภาพผู้เรียนที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานของหลักสูตร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 29) การที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร จำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัย และองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ความพร้อมของผู้เรียน ความพร้อมของครูผู้สอน สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือกระบวนการดำเนินงาน ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหาร และกระบวนการนิเทศการศึกษา ทั้ง 3 กระบวนการดังกล่าว จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน กล่าวคือ ถ้าจะพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพจะต้องพัฒนากระบวนการบริหาร และกระบวนการนิเทศการศึกษาควบคู่ไปด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (อิสริญาภรณ์ โชคแสน, 2561, หน้า 2)

ในการปฏิรูปการศึกษา และการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดสาระไว้อย่างชัดเจน เกี่ยวกับความมุ่งหมาย และหลักการของการจัดการศึกษาดังได้กล่าวไว้ในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547, หน้า 5) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการสร้างมาตรฐานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการประกันคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษา เพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน เด็กไทยเป็นคนดีมีความสามารถหรือมีความสุข สามารถร่วมมือและแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้อย่างสมศักดิ์ศรีและทัดเทียมในสังคมโลกต่อไป

ระบบการนิเทศการศึกษาถือเป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะระบบการนิเทศการศึกษาช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การนิเทศโรงเรียนยังเป็นอีกส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษาที่จะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบความสำเร็จได้มากและรวดเร็ว แต่ในอดีตการนิเทศจะดำเนินการเป็นส่วนเฉพาะผู้บริหารและผู้ที่ได้รับมอบหมายแยกเป็นส่วนทำให้มีความรู้สึกเป็นการเพิ่มภาระงานเพิ่มภาระแก่ศึกษานิเทศก์ และประกอบกับปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการได้เป็นไปอย่างรวดเร็วจำนวนครู จำนวนโรงเรียนมีปริมาณมาก การนิเทศจากผู้นิเทศภายนอกไม่สามารถตอบสนองได้ทันอีกทั้งงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ก็ประสบปัญหาด้านปริมาณ ศึกษานิเทศก์มีปริมาณที่ไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนโรงเรียนและครูงบประมาณมีจำกัด ศึกษานิเทศก์รู้ปัญหาของโรงเรียนไม่ชัดเจนจึงจำเป็นต้องอาศัยการนิเทศโรงเรียน

และเพื่อเป็นการลดภาระของศึกษานิเทศก์ จึงได้มีการพัฒนาระบบงานนิเทศซึ่งเป็นกิจกรรมที่จะช่วยเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูและเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541, หน้า 43) การนิเทศโรงเรียนถือว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปัจจุบันเพราะการนิเทศโรงเรียนเป็นความเพียรพยายามของผู้บริหารโรงเรียนในทุกวิถีทาง ทั้งตรวจสอบติดตาม ค้นหา สอนงาน ชี้นำ ทำเป็นตัวอย่าง กระตุ้น ยั่วยุ ให้กำลังใจ ทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนยินดีแสดงพฤติกรรมสำคัญ อันมีผลต่อคุณภาพของนักเรียนที่พึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2532, หน้า 1) ดังนั้น การนิเทศโรงเรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรและการเรียนการสอน โดยบุคลากรภายในโรงเรียนร่วมกันกำหนดเป้าหมายร่วมกันเรียนรู้เรียนทำโดยครูเพื่อครู ช่วยกันพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อส่งผลสู่นักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2532, หน้า 7) การพัฒนาระบบการนิเทศเป็นกระบวนการอันสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการ โดยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพราะการแก้ปัญหาร่วมกันย่อมจะสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งกระทำได้อย่างต่อเนื่องและรวดเร็วกว่าผู้นิเทศจากภายนอกประกอบกับครูมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเจตคติต่อวิชาชีพบุคลิกภาพ และความต้องการจำเป็นที่จะต้องรมีความแตกต่างกันให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตนจนสำเร็จซึ่งตามแนวทางการศึกษา มุ่งให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่โรงเรียนเป็นอันดับแรก (กรมวิชาการ, 2544, หน้า 11)

การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการนับเป็นเรื่องที่สำคัญในการสะท้อนผลจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไข มีการสร้างความสมดุลในการประเมิลเชิงคุณภาพ และการประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน แต่ปัจจุบันโรงเรียนทั่วประเทศได้ประสบปัญหา และอุปสรรคในการบริหาจัดการศึกษาซึ่งในสถาณการณ์ในปัจจุบันได้มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีการระบาดรุนแรงทั่วประเทศ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ทำให้สถานศึกษา ครู นักเรียน ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามปกติ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายและแนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้แก่ ปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความปลอดภัยของพื้นที่ เป็นการเรียนรู้แบบ On-Site ในพื้นที่ที่มีความปลอดภัยสามารถไปสถานศึกษาได้ ขณะที่พื้นที่ไม่ปลอดภัยให้ปรับการเรียนรู้เป็น On-Air Online On-Hand และ On-Demand นอกจากนั้น ให้มีการเพิ่มเวลาพัก ลดการประเมินและงดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นโดยเน้นเรียนเฉพาะวิชากลุ่มสาระหลัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 3) และสืบเนื่องจากที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) มีมติไม่ใช้ผลคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) มาเป็นองค์ประกอบหนึ่งในเกณฑ์การคัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 เป็นต้นไปอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2564 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ยกเลิกประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องสัดส่วนการใช้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนที่จบการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นโยบายการใช้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนที่จบการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 2) จึงทำให้ขาดเกณฑ์ในการประเมินผู้เรียนและสถานศึกษาในแต่ละด้าน

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจในหาองค์ประกอบและสร้างตัวชี้วัดการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เนื่องจากการวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู หารูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อทราบสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศสถานศึกษา ซึ่งคาดหวังว่าจะช่วยทำให้การวัดและประเมินผลเหมาะสมกับคุณภาพผู้เรียนตามบริบทของตนเองยิ่งขึ้น อันอาจเป็นแนวทางและเพิ่มทางเลือกใหม่สำหรับวิธีวิทยาการการพัฒนาคุณภาพองค์การทางการศึกษาที่น่าเชื่อถือ มีความเหมาะสม และมีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นจริงของสถานศึกษามากขึ้นต่อไป

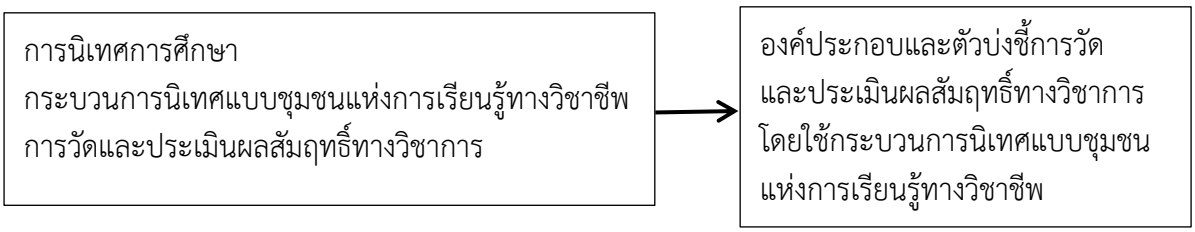
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
3.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
3.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3.4 การนิเทศการศึกษา
3.5 กระบวนการนิเทศการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3.6 การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ
3.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 3 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ และเป็นผู้บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

3) ศึกษานิเทศก์ ที่ดำรงตำแหน่งและเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ จบการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก เป็นศึกษานิเทศก์ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามระดับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเขียนได้ให้ข้อเสนอแนะและประเด็นการปรับปรุงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยดำเนินการแต่งตั้ง เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ติดต่อนัดหมายผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) ส่งแบบประเมินทางโปรแกรมไลน์ พร้อมแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อส่งแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการศึกษา แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตรวจสอบความถูกต้องกับความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้ Index of Item-Objective Congruence: IOC โดยมีเกณฑ์ดังนี้ ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดไม่ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่

2) ผู้วิจัยนำแบบประเมินทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบจากนั้นนำมาประมวลผลทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่ามีความเหมาะสม เพียงใด

6. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี 3 องค์ประกอบ 25 ตัวบ่งชี้ มีรายละเอียด ดังนี้

6.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้กระบวนการนิเทศ

6.1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ จำนวน 8 ตัวบ่งชี้

1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการด้านการนิเทศน

2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการด้านการนิเทศ

3) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์หาสภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินงาน

4) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรนำข้อมูลด้านหาสภาพปัญหาที่ได้เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต่อการแก้ไขอย่างเป็นระบบ

5) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานนิเทศ

6) มีการวางแผนการนิเทศสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

7) กำหนดปฏิทินการนิเทศที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

8) มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อนดำเนินการนิเทศ

6.1.2 การดำเนินการนิเทศ จำนวน 8 ตัวบ่งชี้

1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดปฏิทิน ตารางการนิเทศ กำกับติดตาม การปฏิบัติงานนิเทศ

2) สถานศึกษาดำเนินการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศ

3) มีการปฏิบัติการนิเทศ โดยใช้กิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดในภาพตลอดแนวของการนิเทศเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ

4) มีการบูรณาการกิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดให้เหมาะสมเพื่อสื่อให้ผู้รับการนิเทศเรียนรู้เรื่องที่นิเทศได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

5) มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ในเรื่องที่ครูผู้รับการนิเทศทุกคนต้องได้รับการนิเทศเหมือนกัน

6) มีการกำหนดให้การจัดนิทรรศการนำเสนอผลงานเป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานที่เกิดจากการนิเทศ

7) มีการเชิญผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียนมาร่วมในกิจกรรมเผยแพร่และชื่นชมผลงานที่เกิดจากการนิเทศ

8) มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการกระตือรือร้นในการพัฒนา

6.1.3 การประเมินผลการนิเทศ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้

1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศ

2) ผู้รับการนิเทศร่วมเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศ

3) มีการประเมินความพึงพอใจในการรับการนิเทศของครูผู้รับการนิเทศและความรู้ในเรื่องที่นิเทศของผู้นิเทศ

4) มีการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ

5) การประเมินผลการนิเทศสถานศึกษาครอบคลุมด้านความรู้ ด้านทักษะความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและเพื่อการพัฒนา

6) มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

7) มีเครื่องมือประเมินคุณภาพการนิเทศสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานและเป็นธรรม

8) มีการประเมินผลการนิเทศที่สอดคล้องกับแผนการนิเทศของสถานศึกษา

9) มีการจัดทำรายงานการนิเทศเพื่อสรุปผลการนิเทศและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

ผลการวิเคราะห์ความถูกต้อง และความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความถูกต้อง และความเหมาะสมของการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ

องค์ประกอบ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ	4.63	.16	มากที่สุด	4.81	.17	มากที่สุด
2. การดำเนินการนิเทศ	4.60	.24	มากที่สุด	4.86	.17	มากที่สุด
3. การประเมินผลการนิเทศ	4.62	.23	มากที่สุด	4.70	.19	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.61	.14	มากที่สุด	4.77	.12	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า องค์ประกอบการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ด้านความถูกต้อง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการมากที่สุด รองลงมา 3) การประเมินผลการนิเทศ และ 2) การดำเนินการนิเทศ มีค่าต่ำที่สุดและองค์ประกอบการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ด้านความเหมาะสม ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 2) การดำเนินการนิเทศ มากที่สุด รองลงมา 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ และ 3) การประเมินผลการนิเทศ มีค่าต่ำที่สุด

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์ ของการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ

องค์ประกอบ	ความเป็นไปได้			ความมีประโยชน์		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ	4.79	.18	มากที่สุด	4.81	.14	มากที่สุด
2. การดำเนินการนิเทศ	4.88	.17	มากที่สุด	4.80	.22	มากที่สุด
3. การประเมินผลการนิเทศ	4.75	.16	มากที่สุด	4.80	.15	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.79	.11	มากที่สุด	4.80	.11	มากที่สุด

จากตาราง พบว่า องค์ประกอบการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ด้านความเป็นไปได้ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น โดยรวมงอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 2) การดำเนินการนิเทศ มากที่สุด รองลงมา 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ และ 3) การประเมินผลการนิเทศ มีค่าต่ำที่สุด

และองค์ประกอบการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ ด้านความมีประโยชน์ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ มากที่สุด รองลงมา 3) การประเมินผลการนิเทศ และ 2) การดำเนินการนิเทศ มีค่าต่ำที่สุด

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาองค์ประกอบการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ พบว่า ด้านการดำเนินการนิเทศ มีค่าต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ วีระพงษ์ เทียมวงษ์ (2563, หน้า 307-311) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผลการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1.1 กระบวนการจัดการความรู้มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ 3) การนำความรู้ไปใช้ 4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ 5) การประเมินผลความรู้ 1.2 กรอบงานด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) งานด้านระบบการวิจัย 2) งานด้านระบบการนิเทศการเรียนการสอน 3) งานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม 4) งานด้านระบบอำนวยความสะดวก 5) งานด้านระบบการมีส่วนร่วม 1.3 แผนการดำเนินงาน มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประชุมปฏิบัติการเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การกำหนดทีมตามฐานการเรียนรู้ 3) การดำเนินกิจกรรมตามคู่มือการจัดการความรู้ 4) การประชุมสัมมนา เพื่อสรุปและทบทวนการดำเนินงานตามฐานความรู้ 5) การนำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและความเป็นประโยชน์ของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมากที่สุด

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

8.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในรายวิชาอื่น

8.2 ควรมีการศึกษาการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในรายวิชาและระดับชั้นอื่นนอกจาก กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2564). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2532). *แผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535–2539)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2541). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน.

อิสริญาภรณ์ โชคแสน. (2561). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

The Study of the Relationship between Leadership Behavior and Student Care and Support System of Schools under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4

ชนิสรา จารุการณ์[1]
จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 2) ศึกษาระดับสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 331 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

[1]คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]อาจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of the leadership behaviors of school administrators under Sisaket primary educational service area office 4 2) study the level of condition of the student care and support system of schools under the Sisaket primary educational service area office 4 and 3) study the relationship between leadership behaviors and the student care and support system of school administrators under Sisaket primary educational service area office 4. The samples used in this study consisted of 331 school administrators and teachers. The questionnaire of this research was a 5-level rating scale with the reliability 0.99. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research results were as follows 1) The leadership behavior of school administrators under Sisaket primary educational service area office 4 was at a high level overall and in each aspect. 2) The condition of the student care and support system of school administrators was at a high level overall and in each aspect. and 3) The relationship between leadership behaviors and the student care and support system of school administrators was rated at the high positive correlation for overall aspect and was presented statistical significance at 0.01.

Keywords: Leadership behavior of school administrator, Student care and support system, Schools under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4

1. บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งการจัดการเรียนรู้จะต้องสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนการสร้างความร่วมมือระหว่างบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายร่วมกันพัฒนาผู้เรียน เพื่อจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจ มีทักษะในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554, หน้า 9)

ที่ผ่านมาโรงเรียนยังไม่มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน เป็นเพียงการดูแลไปตามความเอาใจใส่ของครูแต่ละคน ทำหน้าที่สอนแล้วสอบก็เป็นอันหมดภาระหน้าที่ ต่างคนต่างไป ปล่อยให้เป็นหน้าที่ของครูแนะแนว ครูฝ่ายปกครอง หรือครูที่มีหน้าที่จิตอาสาทำหน้าที่ดูแลนักเรียน ในส่วนของงานแนะแนวในโรงเรียนแม้จะเป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์ ใช้หลักจิตวิทยา ในการแก้ปัญหาดูแลช่วยเหลือและพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนด้วยวิธีการจัดการ เชิงบวก แต่งานแนะแนวในโรงเรียนก็มีข้อจำกัดหลายประการ ซึ่งเป็นไปได้ยากที่การดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะอยู่ในความรับผิดชอบของครูแนะแนว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 7-6)

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จะดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีขั้นตอน วิธีการ และเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน มีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานดังกล่าว โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 1) สอดคล้องกับ พัชรียา ทองบัณฑิต (2558, หน้า 25) ที่กล่าวว่าระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพในการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้พัฒนาตนเองไปในทางที่ถูกต้อง สามารถใช้ชีวิตในการเรียนการทำงานอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ในระบบการศึกษาต่างยอมรับว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวงในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีมีการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่ดีมีคุณลักษณะทางวิชาชีพ มีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณ ไหวพริบที่ดี มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อนำการศึกษาให้ก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป (ประภาพร เจริญศิริ, 2556, หน้า 2) จากผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ผ่านมา พบว่ายังมีอุปสรรคและปัญหาหลายอย่าง เช่น ผู้บริหารขาดทักษะการบริหารจัดการ ขาดการจัดระบบการทำงานที่ดี ขาดการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งส่งผลทำให้นักเรียนขาดระเบียบวินัย นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมในระดับที่ต่ำ และที่สำคัญคือการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่เป็นปัญหาสำคัญ

ของประเทศ แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4, 2564, หน้า 55-59)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ในครั้งนี้ จะสามารถใช้เป็นข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2.2 เพื่อศึกษาระดับสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 3.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
- 3.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
- 3.1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
- 3.1.4 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
- 3.1.5 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ
- 3.2.1 ความหมายของผู้นำ
- 3.2.2 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ
- 3.2.3 ความสำคัญของผู้นำ
- 3.2.4 คุณลักษณะของผู้นำ
- 3.2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

3.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 3.3.1 ความหมายของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 3.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 3.3.3 วัตถุประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 3.3.4 ประโยชน์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 3.3.5 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

3.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
3.4.1 สภาพการจัดการศึกษา
3.4.2 นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
3.4.3 อำนาจหน้าที่
3.4.4 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน
3.4.5 สถานที่ตั้ง
3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
3.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยอาศัยหลักการตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำของ Griffiths (1956, pp. 243-253) มาเป็นกรอบในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การให้การยอมรับนับถือ 3) การให้ความช่วยเหลือ 4) การโน้มน้าวจิตใจ 5) การประสานงาน ส่วนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยใช้ขอบข่ายการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 14) ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 4) ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ในปีการศึกษา 2564 จากจำนวนสถานศึกษา 209 โรง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 231 คน และครู จำนวน 2,034 คน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัย 2,265 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 331 คน โดยการเปิดตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครู 297 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และเทียบสัดส่วนจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา หลังจากนั้นสุ่มเลือกตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตำแหน่ง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผู้วิจัยได้นำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำของ Griffiths (1956, pp. 243-253) ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การให้การยอมรับนับถือ 3) การให้ความช่วยเหลือ 4) การโน้มน้าวจิตใจ 5) การประสานงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราส่วนประมาณค่าของลิคอร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 71-73)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ประกอบด้วย การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 14) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 4) ด้านการส่งเสริมนักเรียน และ 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราส่วนประมาณค่าของลิคอร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 71-73)

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตอบแบบสอบถามออนไลน์จากบุคลากรในสังกัดที่เกี่ยวข้อง

5.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลออนไลน์กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ผ่านแบบฟอร์ม Google From โดยขอความกรุณาตอบให้แล้วเสร็จภายใน 2 สัปดาห์

5.4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

5.4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

5.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และนำไปเทียบกับเกณฑ์แปลผล ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558, หน้า 196)

5.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และนำไปเทียบกับเกณฑ์แปลผล ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558, หน้า 196)

5.5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน นำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาแปลผลเป็นระดับความสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555, หน้า 314)

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

6.1 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลปรากฏดังตาราง

ตาราง 1 ผลเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมรายด้าน

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.15	0.28	มาก
2	ด้านการให้การยอมรับนับถือ	4.12	0.34	มาก
3	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.05	0.34	มาก
4	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.10	0.28	มาก
5	ด้านการประสานงาน	4.13	0.30	มาก
เฉลี่ย		**4.11**	**0.26**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดคือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.28) ด้านการประสานงาน ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.30) ด้านการให้การยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.34) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.28) และด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

6.2 ระดับสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลปรากฏดังตาราง

ตาราง 2 ผลเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมรายด้าน

ข้อที่	สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับสภาพ		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.19	0.30	มาก
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.04	0.31	มาก
3	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.08	0.31	มาก
4	ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน	4.08	0.34	มาก
5	ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.11	0.35	มาก
เฉลี่ย		**4.10**	**0.27**	**มาก**

จากตาราง 2 พบว่า สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ

ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.30) ด้านการส่งต่อนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.35) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.31) ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.34) และด้านการคัดกรองนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.31) ตามลำดับ

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลปรากฏดังตาราง

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำ	สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน					Y_{tot}
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	
X_1	0.64**	0.61**	0.63**	0.55**	0.57**	**0.71****
X_2	0.53**	0.57**	0.52**	0.49**	0.48**	**0.62****
X_3	0.59**	0.57**	0.53**	0.44**	0.46**	**0.61****
X_4	0.57**	0.54**	0.56**	0.53**	0.50**	**0.64****
X_5	0.63**	0.55**	0.58**	0.48**	0.51**	**0.65****
X_{tot}	**0.71****	**0.69****	**0.68****	**0.60****	**0.61****	**0.78****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r_{XY} = 0.78) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (r_{XY} = 0.71) รองลงมาคือ ด้านการคัดกรองนักเรียน (r_{XY} = 0.69) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา (r_{XY} = 0.68) และด้านการส่งต่อนักเรียน (r_{XY} = 0.61) มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน (r_{XY} = 0.60)

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ 1 ด้านการมีความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากในการนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะมีแนวคิดจากลักษณะวิธีการใช้อำนาจ และลักษณะวิธีการทำงานที่จะผลักให้เกิดพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาในการปฏิบัติงาน

ทำให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีมุมมองที่กว้างไกล มีความสามารถในการชักจูงใจบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สร้างความยืดหยุ่น ให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำจะปรากฏออกมาในรูปของความคิดริเริ่ม การให้การยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือ การโน้มน้าวจิตใจ และการประสานงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bennis and Nanus (1985, p. 215) กล่าวว่าผู้นำเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดปัญหา ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดุษฎี ศรีจำปา (2557, หน้า 131-135) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิธินาถ คำคูบอน (2559, หน้า 72-79) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และผลงานวิจัยของ จักรพันธ์ ศรนรินทร์ (2560, หน้า 73-79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยทั้ง 3 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

7.2 สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ 1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ผู้บริหารและครูมีบทบาทในการช่วยเหลือนักเรียนเป็นอย่างมาก เพราะครู คือ ผู้ที่ใกล้ชิดกับนักเรียนรองจากผู้ปกครอง เมื่อครูได้ศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลจะทำให้ทราบถึงปัญหาของนักเรียนและสามารถวางแผนที่ จะช่วยเหลือนักเรียนได้ทันท่วงที สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมชาย นันทะเสน (2558, หน้า 64-66) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านแม่อุสุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 พบว่า สภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านแม่อุสุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วราวุฒิ เหล่าจินดา (2559, หน้า 125) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศุกร์เกษม ปรุงผล (2560, หน้า 118-120) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนตามภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ พฤติกรรมด้านการมีความคิดริเริ่มกับสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมด้านการมีความคิดริเริ่มของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดริเริ่ม มีการกำหนดแผนงานและโครงการใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการปัจจุบัน สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่ม พัฒนาตัวเองโดยศึกษาหาความรู้ให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการกำหนดแผนงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชามญชุ์ ม่วงแก้ว (2559, หน้า 68) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิตยา แปงการิยา (2560, หน้า 79-82) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศุกร์เกษม ปรุงผล (2560, หน้า 118-120) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ควรพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการให้ความช่วยเหลือ เพราะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความห่วงใย สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะเป็นกระบวนการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ควรเสริมสร้างการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้ความช่วยเหลือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: สยามสปอรต์ ซินดิเคท.

_____. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: สยามสปอรต์ ซินดิเค.

_____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553 (ฉบับที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สยามสปอรต์ ซินดิเคท.

จักรพันธ์ ศรนรินทร์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดุษฎี ศรีจำปา. (2557). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

นิตยา แปงการิยา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิธินาถ คำคูบอน. (2559). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประภาพร เจริญศิริ. (2556). *ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. รายงานการศึกษาอิสระ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภาควิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 10). บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พัชรียา ทองบัณฑิต. (2558). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิชามญชุ์ ม่วงแก้ว. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). *วิธีวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วราวุฒิ เหล่าจินดา. (2559). *สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ศุกร์เกษม ปรุงผล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สมชาย นันทะเสน. (2558). *การศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านแม่อุสุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. ศรีสะเกษ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *คู่มือการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2554). *การพัฒนาความเข้มแข็งระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนหลักสูตรผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

Bennis W. and Nanus. (1985). *Leaders: The Strategies for Taking Change*. New York: arper and Row.

Griffiths, D. E. (1956). *Human relation in school administration*. New York: Appleton Century-Crofts.

การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนานักศึกษาครู ตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Need Assessment and Guidelines in Pre-Service Teachers Development Based on Graduated Identity of Roi Et Rajabhat University

เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาครู ตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี โครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2562 จำนวน 211 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาครู ตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด พบว่าค่าเฉลี่ยอัตลักษณ์บัณฑิตส่วนสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของอัตลักษณ์บัณฑิตส่วนสภาพที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด พบว่า ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านความกล้าคิด ในข้อความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ รองลงมา คือ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และความสามารถในการสื่อสารโดยการเขียนหนังสือราชการหรือรายงานทางวิชาการตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ด้านความกล้าคิด ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ควรมีการปรับและพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ มีการจัดสอนเสริมภาษาอังกฤษ เพิ่มรายวิชาที่เกี่ยวกับการสื่อสาร มีการผสมผสานภาษาอังกฤษในรายวิชา สอดแทรกการสอนเสริมภาษาอังกฤษตั้งแต่เข้ารับการศึกษาจนจบการศึกษา ศูนย์ภาษาจัดการอบรมภาษาอังกฤษตามความรู้พื้นฐานของแต่ละบุคคลให้เหมาะสม คณาจารย์ควรสร้างนวัตกรรม สื่อการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือการวัดประเมินผลให้มีความหลากหลาย สอดคล้อง และเหมาะสมกับนักศึกษา ส่วนความสามารถในการสื่อสารโดย การเขียนหนังสือราชการหรือรายงานทางวิชาการ ควรให้นักศึกษาฝึกการใช้ภาษาในการสื่อสาร แบบทางการ มีการจัดค่ายวิชาการเพื่อเปิดเวทีในการนำเสนอผลงานทางวิชาการให้กับนักศึกษา

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น อัตลักษณ์บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด การพัฒนานักศึกษาครู

[1]อาจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Abstract

The objectives of this research were to assess the need for developing pre-service teachers based on graduated identity of Roi Et Rajabhat University and to study the guidelines for developing pre-service teachers based on graduated identity of Roi Et Rajabhat University. The samples of this research consisted of 211 undergraduated students in Teachers for Local Development Project, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University, academic year 2019, and 3 key informants. The instruments were a questionnaire and an interview form for the key informants. The quantitative data were analyzed by frequency distribution, mean, standard deviation, Modified Priority Needs Index for need assessment and content analysis for qualitative data. The results of the research were as follows:

1. The need in pre-service teachers development based-on graduated identity of Roi Et Rajabhat University was found that the mean of pre-service teachers' graduated identity in current condition was at a moderate level, and the mean of expectations was at the highest level. According to the ranking result of the need for developing pre-service teachers based-on graduated identity of Roi Et Rajabhat University was found that the most of need was thinking courage in using other foreign languages ability. Following by using English communication ability and using academic writing or report communication ability respectively.

2. Guidelines in pre-service teachers development based on graduated identity of Roi Et Rajabhat University according to thinking courage, using other foreign languages ability and using English communication ability, the appropriate curriculum of courses should be improved and developed as the foreign language skills development, providing English tutoring, adding communication courses, providing English combination courses, starting English combination courses from the beginning of school attending until the year of graduation, the language center provides appropriate English training courses depending on basic knowledge of each person, teachers should construct various and appropriate innovations, teaching materials, evaluation and assessment instruments for students. According to using English communication ability and using academic writing or report communication ability, the students should be practiced in using formal English communication ability. Also providing academic camps in order to give the students opportunities in joining academic presentations.

Keywords: Need assessment, Graduated identity of Roi Et Rajabhat University, Pre-service teachers development

1. บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น พันธกิจที่สำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกที่คือการผลิตและพัฒนาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยราชภัฏอีกหลายแห่งทั่วประเทศ และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติ ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ รวมไปถึงงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดได้กำหนดอัตลักษณ์บัณฑิตมุ่งสร้างนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ “กล้าคิด จิตอาสา” เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น ให้นักศึกษามีจิตสาธารณะ มหาวิทยาลัยจึงเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ เห็นได้อัตราการทำงานในสาขาที่ตนสำเร็จการศึกษาและอัตราการมีงานทำ ดังนั้น การผลิตบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข เมื่อเข้าสู่การศึกษาในระดับอุดมศึกษาผู้เรียนจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมและการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพและพฤติกรรมค่อนข้างมากซึ่งจะต้องอาศัยการพิจารณาตรวจสอบคัดเลือก ตอบสนองให้เหมาะสมสอดคล้องกับสิ่งที่ตนรับรู้การเรียนในระดับอุดมศึกษาจึงอยู่ในช่วงเวลาแห่งการแสวงหาอัตลักษณ์ (Identity) ของผู้เรียน (สมชาย รัตนทองคำ, 2556, หน้า 2) ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ที่เปิดกว้างและส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งได้บรรจุเนื้อหาวิชาในส่วนที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้อย่างอิสระ เหมาะสม และรองกับความต้องการ

นอกจากนี้คุณลักษณะของบัณฑิตระดับปริญญาตรีเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสามารถความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีภาวะผู้นำ สามารถใช้ความรู้ทางวิชาการวิชาชีพแก้ปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ ได้และเป็นบุคคลที่มีความใฝ่รู้ มีความทันสมัย มีคุณธรรม ความรับผิดชอบสูงต่อวิชาการ วิชาชีพ สังคม และเป็นคุณลักษณะที่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีพึงมี (ทิศนา แขมมณี, 2553, หน้า 1) ดังนั้น การสร้างอัตลักษณ์ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นการเตรียมความพร้อมผู้เรียนสู่การประกอบอาชีพในอนาคตให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขซึ่งการสร้างอัตลักษณ์ของผู้เรียนนั้นมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ดังนั้นประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาและการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านผู้เรียน ด้านผู้สอน ด้านวิธีการสอน ด้านหลักสูตร ด้านผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมและด้านระบบประกับคุณภาพการศึกษาจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การสร้างอัตลักษณ์ของผู้เรียนประสบความสำเร็จ (ฉัตรทิพย์ สุวรรณชิน และคณะ, 2557, หน้า 277)

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการยอมรับ ให้ทำหน้าที่จัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดได้กำหนดให้มีปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ รวมถึงกำหนดให้มีอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ทั้งนี้คุณลักษณะของนักศึกษาตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งบอกหรือแสดงถึงความเป็นตัวตนหรือเอกลักษณ์เฉพาะของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบไปด้วย คุณลักษณะที่สำคัญ คือ กล้าคิด หมายถึง การคิดเชิง

นวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสารและการแสดงออกอย่างเหมาะสม มีภาวะผู้นำ จิตอาสา หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการพัฒนาท้องถิ่น สังคมและสภาพแวดล้อม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาครู ที่อยู่ระหว่างการเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ให้เป็นบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามรถ มีความคิดที่สร้างสรรค์ มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนและสังคม ให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน เป็นผู้นำในสาขาอาชีพต่าง ๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ทำหน้าที่จัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และผลิตบัณฑิตที่สมบูรณ์ด้วยปัญญา คุณธรรม มีความสามารถพัฒนาองค์ความรู้และสังคม ด้วยจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ตลอดจนเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ในการผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพ พร้อมทั้งมีอัตลักษณ์ที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตซึ่งมีความสำคัญต่อนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์อันจะนำไปสู่สังคมการพัฒนาสังคมแห่งความสุขในอนาคตต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการกำหนดตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ปีงบประมาณ 2561-2565 ซึ่งประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้

1) นิยามอัตลักษณ์บัณฑิต

1.1) กล้าคิด ประกอบด้วย การคิดเชิงนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการสื่อสาร การแสดงออกอย่างเหมาะสม มีภาวะผู้นำ

1.2) จิตอาสา ประกอบด้วย มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการพัฒนาท้องถิ่น สังคมและสภาพแวดล้อม

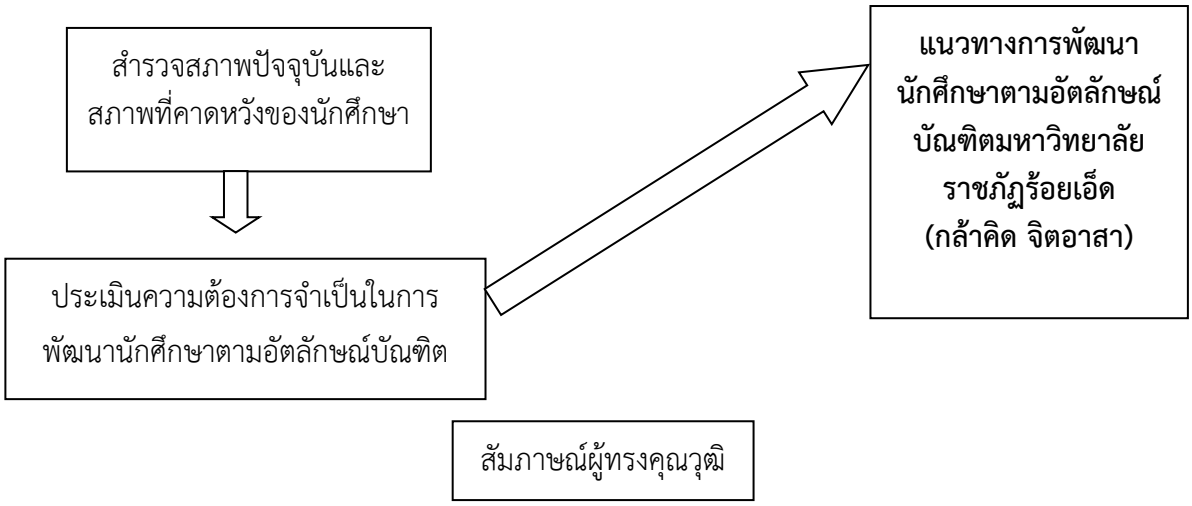
2) ตัวชี้วัดอัตลักษณ์บัณฑิต

2.1) กล้าคิด ได้แก่ 1) นักศึกษามีโครงการที่รับผิดชอบแสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมในด้านความคิด 2) นักศึกษามีความสามารถในการสื่อสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศอย่างเป็นทางการ และ 3) นักศึกษามีความเป็นผู้นำสามารถแสดงออกต่อที่สาธารณะในทางสร้างสรรค์

2.2) จิตอาสา ได้แก่ 1) นักศึกษาร่วมกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่นและสภาพแวดล้อม และ 2) นักศึกษาเสนอโครงการในการพัฒนาท้องถิ่น สังคมและสภาพแวดล้อม

แนวทางการพัฒนานักศึกษาเป็นไปตามแนวทางการพัฒนานักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษา ของนักวิจัย เช่น สุภาพ ณ นคร, เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ และคณะ (2555) และการพัฒนานักศึกษาและอัตลักษณ์บัณฑิต ได้แก่ ระพิน ฉายวิมล (2557); Christy, D. M. (2009); Srisombut (2013) และ Barratt, W, Srisombut, K (2020)

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษาครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2562 จำนวน 243 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2562 จำนวน 211 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย

ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนานักศึกษาครูให้เป็นไปตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยมีองค์ประกอบในการสัมภาษณ์ 2 ด้าน คือ ด้านกล้าคิดและด้านจิตอาสา

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods) มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Data) เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม และใช้วิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำคัญสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ชนิด คือ

5.3.1 แบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต “กล้าคิด จิตอาสา” ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาตนเองของนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่มีการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาตนเองของนักศึกษาครู ให้เป็นไปตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำนวน 17 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีลักษณะของความเป็นอัตลักษณ์บัณฑิต (กล้าคิด จิตอาสา) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิตจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และหลักการสร้าง เครื่องมือ การประเมินความต้องการจำเป็นจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูล มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นกำหนดแนวคิดและกรอบการทำงานวิจัย เพื่อกำหนดโครงสร้างเนื้อหา ข้อคำถามในแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย แล้วดำเนินการสร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุม ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวนทั้งหมด 17 ข้อ โดยมีโครงสร้างของแบบประเมินที่ใช้ในการวิจัย จึงนำแบบสอบถาม ที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) จากนั้นนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มาคำนวณค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC) เป็นรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ให้ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาต้องมีค่ามากกว่า 0.5 จึงถือว่าคำถามนั้น สอดคล้องกับโครงสร้างและนิยามที่ต้องการวัด พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.0 แสดงว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาผ่านเกณฑ์ที่กำหนด นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหามาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาคณะครุศาสตร์ที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งพบว่าโดยรวมทั้งฉบับ 0.90 แล้วจึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

5.3.2 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยใช้แนวคำถามปลายเปิดที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ในอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีอิสระเพื่อตอบอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น บันทึกเสียงในระหว่างการสัมภาษณ์ การจดด้วยปากกา ทั้งนี้เพื่อให้การสัมภาษณ์ผิดพลาดน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ เพื่อพัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ จากหนังสือ เอกสาร ตำรา วรรณกรรม และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และรูปแบบการสัมภาษณ์เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลเพื่อกำหนดรูปแบบ โครงสร้างและขอบเขตเนื้อหา แล้วสร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามรายละเอียดของนิยามศัพท์เฉพาะ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสัมภาษณ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุม ครบถ้วนของเนื้อหา ในประเด็นและสาระสำคัญตรงตามผลที่ต้องการวัด รวมทั้งความเหมาะสมของสำนวนภาษา และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงประเด็นการสัมภาษณ์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

1) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามในการพัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต “กล้าคิด จิตอาสา” ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองเพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมมือเก็บข้อมูล และแจ้งกำหนดการวันผู้วิจัยรับกลับคืน

2) นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องมือทางสถิติเพื่อแปรผลและนำเสนอข้อมูล

5.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

1) ผู้วิจัยแจ้งกำหนดการนัดหมายวันและเวลากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อทำการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยแนะนำตนเอง แจ้งวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์และขออนุญาตบันทึกเสียง

3) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้

4) ผู้วิจัยสรุปผลการสัมภาษณ์และนำเสนอข้อมูล

5) ผู้วิจัยจัดทำหนังสือเพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนานักศึกษาครู ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการสำนักกิจการนักศึกษาและคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด รวมจำนวน 3 คน

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ดังนี้

1) ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชุดทุกฉบับ

2) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นผู้ตอบแบบประเมินตนเองที่มีต่อสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีการแปลผลระดับความต้องการโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังระดับมากที่สุด

3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาครู ตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ตามแนวทางของ สุวิมล ว่องวาณิช (2548)

4) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและเขียนอธิบายในลักษณะการพรรณา แล้วสรุปแนวทางในการพัฒนานักศึกษาครู ตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดย หาความถี่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด แยกเป็นรายด้าน

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความกล้าคิด						
1. ความสามารถในการสร้างสื่อนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.37	0.65	ปานกลาง	4.68	0.52	มากที่สุด
2. ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบวิธีการจัดการเรียนรู้	3.44	0.61	ปานกลาง	4.71	0.49	มากที่สุด
3. ความสามารถในการสื่อสารภาษาไทยในการติดต่อราชการ	3.71	0.69	มาก	4.75	0.47	มากที่สุด
4. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	2.85	0.83	ปานกลาง	4.61	0.57	มากที่สุด
5. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น	2.51	0.85	ปานกลาง	4.44	0.70	มาก
6. ความสามารถในสื่อสารโดยการเขียนหนังสือราชการหรือรายงานทางวิชาการ	3.22	0.68	ปานกลาง	4.71	0.47	มากที่สุด

ตาราง 1 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความกล้าคิด (ต่อ)						
7. ความสามารถในการพูดนำเสนองานในที่สาธารณะ	3.30	0.69	ปานกลาง	4.71	0.50	มากที่สุด
8. ความมั่นใจในตนเองในการเป็นผู้นำกลุ่ม ผู้นำทีมงาน	3.34	0.72	ปานกลาง	4.61	0.57	มากที่สุด
9. ความสามารถในการพูดโน้มน้าวผู้อื่น การจูงใจ หรือสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน	3.30	0.75	ปานกลาง	4.65	0.57	มากที่สุด
ด้านการมีจิตอาสา						
10. ความสามารถในการเสนอขออนุมัติโครงการ พัฒนาชุมชน	3.23	0.65	ปานกลาง	4.64	0.54	มากที่สุด
11. ความกล้าในการเข้าถึงชุมชนเพื่อนำเสนอตน ในการเป็นจิตอาสาพัฒนาท้องถิ่น	3.57	0.82	มาก	4.75	0.48	มากที่สุด
12. ทักษะในการศึกษาชุมชนตามระเบียบวิธีทาง วิชาการในการพัฒนาชุมชน	3.36	0.75	ปานกลาง	4.67	0.52	มากที่สุด
13. ทักษะในการปฏิบัติงานด้านจิตอาสาเพื่อพัฒนา ท้องถิ่น สังคมและสภาพแวดล้อม	3.72	0.76	มาก	4.75	0.47	มากที่สุด
14. สามารถทำกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาท้องถิ่น สังคม และสภาพแวดล้อมไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง	3.60	0.73	มาก	4.70	0.52	มากที่สุด
15. ความสามารถในการทำงานเป็นทีมในการทำ กิจกรรมจิตอาสา	3.82	0.67	มาก	4.77	0.49	มากที่สุด
16. ครอบครัวให้การสนับสนุนในการทำกิจกรรม จิตอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสังคม และสภาพแวดล้อม	4.12	0.78	มาก	4.79	0.46	มากที่สุด
17. สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุน ในการทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังคม และสภาพแวดล้อม	3.92	0.80	มาก	4.78	0.47	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	**3.44**	**0.47**	**ปานกลาง**	**4.69**	**0.38**	**มากที่สุด**

จากตาราง 1 เมื่อพิจารณาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีจิตอาสา ในข้อที่ครอบครัวให้การสนับสนุนในการทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังคม และสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนในการทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังคมและสภาพแวดล้อม ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.80) และความสามารถในการทำงานเป็นทีมในการทำกิจกรรมจิตอาสา ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.67) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านการมีจิตอาสาในข้อที่ครอบครัวให้การสนับสนุนในการทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังคม

และสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนในการทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังคมและสภาพแวดล้อม ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.47) และความสามารถในการทำงานเป็นทีมในการทำกิจกรรมจิตอาสา ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

6.2 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังและดัชนีความต้องการจำเป็น ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI Modified)

รายการ	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง	ดัชนีความต้องการจำเป็น	ลำดับ
1. ความสามารถในการสร้างสื่อนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.37	4.68	0.39	7
2. ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบวิธีการจัดการเรียนรู้	3.44	4.71	0.37	9
3. ความสามารถในการสื่อสารภาษาไทยในการติดต่อราชการ	3.71	4.75	0.28	12
4. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	2.85	4.61	0.62	2
5. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ	2.51	4.44	0.77	1
6. ความสามารถในสื่อสารโดยการเขียนหนังสือราชการหรือรายงานทางวิชาการ	3.22	4.71	0.46	3
7. ความสามารถในการพูดนำเสนองานในที่สาธารณะ	3.30	4.71	0.43	5
8. ความมั่นใจในตนเองในการเป็นผู้นำกลุ่ม ผู้นำทีมงาน	3.34	4.61	0.38	8
9. ความสามารถในการพูดโน้มน้าวผู้อื่น การจูงใจหรือสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน	3.30	4.65	0.41	6
10. ความสามารถในการเสนอขออนุมัติโครงการพัฒนาชุมชน	3.23	4.64	0.44	4
11. ความกล้าในการเข้าถึงชุมชนเพื่อนำเสนอตนในการเป็นจิตอาสาพัฒนาท้องถิ่น	3.57	4.75	0.33	10
12. ทักษะในการศึกษาชุมชนตามระเบียบวิธีทางวิชาการในการพัฒนาชุมชน	3.36	4.67	0.39	7
13. ทักษะในการปฏิบัติงานด้านจิตอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังคมและสภาพแวดล้อม	3.72	4.75	0.28	12
14. สามารถทำกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาท้องถิ่น สังคมและสภาพแวดล้อม ไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง	3.60	4.70	0.30	11
15. ความสามารถในการทำงานเป็นทีมในการทำกิจกรรมจิตอาสา	3.82	4.77	0.25	13
16. ครอบครัวให้การสนับสนุนในการทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังคม และสภาพแวดล้อม	4.12	4.79	0.16	15
17. สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนในการทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังคมและสภาพแวดล้อม	3.92	4.78	0.22	14

จากตาราง 2 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด “กล้าคิด จิตอาสา” เป็นรายข้อ พบว่า ด้านความกล้าคิด ในข้อความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก (0.77) รองลงมา คือ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (0.62) และความสามารถในสื่อสารโดยการเขียนหนังสือราชการหรือรายงานทางวิชาการ (0.46) มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่สาม ตามลำดับจากตาราง 2

6.3 การเสนอแนะแนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ดังนี้

6.3.1 วิธีการและแนวทางที่จะให้นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามอัตลักษณ์บัณฑิต ในการมีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม

1) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ นโยบายการจัดการสอนครูต้องมีกระบวนการฝึกการคิดตั้งคำถาม โดยมาจากนักศึกษาเอง นอกจากนี้อาจารย์ต้องใช้ วิธีการสอนแบบ Active Leaning เน้นรายวิชาศึกษาทั่วไป ต้องใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนคิดในทางที่ชอบ

2) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ การจะพัฒนานักศึกษาต้องพัฒนาอาจารย์ บุคลากรก่อน โดยวิธีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ จัดอาจารย์ให้ตรงกับความเชี่ยวชาญด้านการสอน นอกจากนี้ต้องจัดอบรมนักศึกษาให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมตามความชอบและความถนัด มีความหลากหลาย

3) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ พัฒนานักศึกษาโดยการมอบหมายงานและเลือกใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

6.3.2 วิธีการและแนวทางที่จะให้นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามอัตลักษณ์บัณฑิต ในการมีความคิดสร้างสรรค์

1) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ มีการสร้างแรงบัลดาลใจจากตัวแบบที่ประสบความสำเร็จ มีการสะท้อนประเด็นจากบุคคลที่มีชื่อเสียงสอดแทรกทักษะความคิดสร้างสรรค์ในรายวิชาที่สอน

2) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ สนับสนุนให้นักศึกษาแสดงความสามารถของตนเอง เปิดเวทีในการแสดงออกผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย ให้นักศึกษาบูรณาการกับบริบทของโรงเรียนที่ทำการฝึกสอน

3) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ ตั้งประเด็นและให้นักศึกษาระดมความคิดและลงมือปฏิบัติจริง

6.3.3 วิธีการและแนวทางที่จะให้นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามอัตลักษณ์บัณฑิต ในการมีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น ๆ

1) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ มหาวิทยาลัยวางนโยบายด้านการส่งเสริมภาอังกฤษ ทำให้นักศึกษารู้จักเป้าหมายเพื่อให้นักศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาภาษาอังกฤษ เพื่อให้มุ่งสู่เป้าหมายนั้น มีการจัดเวทีในการประกวดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น ๆ มหาวิทยาลัยมีการรับนักศึกษาต่างชาติเข้ามาแลกเปลี่ยน เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้จริง ให้นักศึกษาให้ฝึกการสนทนาและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

2) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ ในด้านภาษาไทย ต้องสนับสนุนการจัดสรรอาจารย์ให้เพียงพอและหลากหลายต่อความต้องการของนักศึกษา ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ทักษะต่าง ๆ เหล่านั้นมาถ่ายทอดให้กับนักศึกษาในด้านภาษาอังกฤษ ต้องมีความร่วมมือกับศูนย์ภาษาและคณะศิลปศาสตร์ วิทยาศาสตร์จ้างอาจารย์ต่างชาติ มีการพัฒนาระบบโปรแกรมการพัฒนาทางภาษาอังกฤษ ใช้เทคโนโลยีแอพพลิเคชั่นในการจัดการเรียนการสอน

3) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ มอบหมายงานให้นักศึกษาได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้นักศึกษาใช้ภาษาบ่อย ๆ ในชีวิตประจำวัน

6.3.4 วิธีการและแนวทางที่จะให้นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามอัตลักษณ์บัณฑิต ในการแสดงออกอย่างเหมาะสม

1) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ การเรียนรวมที่มีจำนวนนักศึกษาจำนวนมาก ส่งผลให้นักศึกษามีความอาย ไม่กล้าแสดงออก ดังนันต้องเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เลือกเรียนในสิ่งที่ตนเองถนัด สนใจ เปิดเวทีให้นักศึกษาได้แสดงออกในความสามารถของตนเอง ครูเป็นคนคอยให้คำแนะนำ

2) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ ให้นักศึกษาได้ลงมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตนเอง โดยอาจารย์และมหาวิทยลัยเป็นผู้สนับสนุน ค่าใช้จ่าย ฯลฯ

3) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ ส่งเสริมให้นักศึกษาได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกันในชั้นเรียน

6.3.5 วิธีการและแนวทางที่จะให้นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามอัตลักษณ์บัณฑิต ในการเป็นผู้มีภาวะผู้นำ

1) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ ใช้กระบวนการ PLC ให้นักศึกษามีโอกาสได้คิดและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น การทำกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัย การจัดโครงการต่าง ๆ

2) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ มีหลักสูตรที่ส่งเสริมภาวะผู้นำโดยการสอดแทรกทักษะการมีภาวะผู้นำไว้ในรายวิชา มีกิจกรรมที่หลากหลายและมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงออก

3) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ ให้นักศึกษางานเป็นทีม เพื่อที่จะได้แบ่งงานกันอย่างเป็นระบบ

6.3.6 วิธีการและแนวทางที่จะให้นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามอัตลักษณ์บัณฑิต ในการเป็นผู้มีจิตอาสา

1) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ ให้นักศึกษาฝึกกระบวนการคิดและลงมือปฏิบัติตามความสนใจของตนเอง โดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้สนับสนุนเงินงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์อื่น ๆ

2) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ ให้นักศึกษาเรียนรู้นอกห้องเรียน พัฒนากระบวนการคิด จัดกิจกรรมที่ครอบคลุม

3) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้คิดและลงมือปฏิบัติกิจกรรมจิตอาสาตามความชอบและความถนัดของตนเอง

6.3.7 วิธีการและแนวทางที่จะให้นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามอัตลักษณ์บัณฑิต ในการเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการพัฒนาท้องถิ่น สังคมและสภาพแวดล้อม

1) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ ให้นักศึกษาลงพื้นที่ชุมชน ศึกษาบริบทของชุมชน ท้องถิ่น จัดโครงการที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น สังคมและสิ่งแวดล้อม

2) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ ทำกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาท้องถิ่นหรือในเขตบริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด บูรณาการการนำสื่อการสอนไปสอนในโรงเรียนต่าง ๆ

3) ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้ สอดแทรกในชีวิตประจำวัน โดยการให้นักศึกษาเคารพกฎระเบียบของสังคม และใช้วิธีการบรรยายในชั้นเรียน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการพัฒนานักศึกษาครู ให้เป็นไปตามอัตลักษณ์บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 ให้ข้อเสนอแนะว่า การเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะความสามารถด้านต่าง ๆ นอกจากจะเกิดจากตัวอาจารย์ผู้สอนในด้านของการมุ่งเน้นให้นักศึกษาคิดเชื่อมโยงเป็นมีเทคนิคในการสอนที่ดี มีความหลากหลายแล้ว ตัวของนักศึกษาเองต้องพัฒนาตนเองและร่วมกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 ให้ข้อเสนอแนะว่า การพัฒนานักศึกษาครูให้เป็นไปตามอัตลักษณ์บัณฑิตได้นั้น ต้องอาศัยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในมหาวิทยาลัย และความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อช่วยเหลือ แบ่งปันทรัพยากรที่แต่ละมหาวิทยาลัยมีอันจะส่งผลต่อการพัฒนานักศึกษาครูของแต่ละมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 ให้ข้อเสนอแนะว่า การพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาครูต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วน ตั้งแต่ตัวนักศึกษาครูเอง จนกระทั่งนโยบายของมหาวิทยาลัย การจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนต้องมีความสอดคล้อง หลากหลายและที่สำคัญต้องตอบสนองความต้องการของนักศึกษาโดยแท้จริง

6.4 สรุปผลการวิจัย

6.4.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยรวมนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีค่าเฉลี่ยของอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44, S.D. = 0.47) โดยพบว่า ด้านการมีจิตอาสา ในข้อที่ครอบครัวให้การสนับสนุนในการทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังคม และสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนในการทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังคมและสภาพแวดล้อม ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของอัตลักษณ์บัณฑิตเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.38) โดยพบว่าด้านการมีจิตอาสา ในข้อที่ครอบครัวให้การสนับสนุนในการทำกิจกรรมจิตอาสา

เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังคม และสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนในการทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังคมและสภาพแวดล้อม ตามลำดับ

จากผลการวิจัยการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด พบว่า ด้านความกล้าคิด ในข้อความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด (0.77) รองลงมา คือ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (0.62) และความสามารถในสื่อสารโดยการเขียนหนังสือราชการหรือรายงานทางวิชาการ (0.46) ตามลำดับ

6.4.2 แนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีดังนี้

1) ในการพัฒนานักศึกษาครู ตามอัตลักษณ์บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในด้านความกล้าคิด ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ รวมถึงความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารนั้น พบว่า อัตลักษณ์บัณฑิตที่มีความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 1 และลำดับที่ 2 ดังนั้น ควรมีแนวทางในการพัฒนาโดยควรมีการปรับและพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ มีการจัดติวภาษาอังกฤษ เพิ่มรายวิชาที่เกี่ยวกับการสื่อสาร มีการผสมผสานภาษาภาษาอังกฤษในรายวิชา สอดแทรกการติวภาษาอังกฤษตั้งแต่เข้ารับการศึกษาจนจบการศึกษา ศูนย์ภาษาจัดการอบรมภาษาอังกฤษตามความรู้พื้นฐานของแต่ละบุคคลให้เหมาะสม คณาจารย์ควรสร้างนวัตกรรม สื่อการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือการวัดประเมินผลให้มีความหลากหลาย สอดคล้อง และเหมาะสมกับนักศึกษา

2) ในการพัฒนานักศึกษาครู ตามอัตลักษณ์บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในด้านความกล้าคิด ความสามารถในสื่อสารโดยการเขียนหนังสือราชการหรือรายงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นอันดับรองลงมานั้น ควรมีแนวทางในการพัฒนา โดยให้นักศึกษาทำรายงานทางวิชาการ สร้างโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้ระเบียบว่าด้วยงานสารบัญ ฝึกการใช้ภาษาในการสื่อสารแบบทางการ มีการจัดค่ายวิชาการเพื่อเปิดเวทีในการนำเสนอผลงานทางวิชาการให้กับนักศึกษาเป็นที่ประจักษ์ จัดประชุมวิชาการสำหรับนักศึกษาให้ได้ฝึกเขียน และมีการตรวจให้คำแนะนำเป็นรายบุคคล ปลุกจิตสำนึกและเน้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของระเบียบหนังสือราชการ

7. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ที่สามารถนำมาเป็นประเด็นในการอภิปรายผล 2 ประเด็น ดังนี้

7.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนานักศึกษาครู ตามอัตลักษณ์บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผลที่ได้จากการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44, S.D. = 0.47) สภาพที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.38) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า นักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นว่าสภาพที่เป็นอยู่ของอัตลักษณ์บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดยังมีระดับการพัฒนาทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านกล้าคิด

และจิตอาสา ยังมีความคาดหวังในการพัฒนาตนเองตามอัตลักษณ์บัณฑิตเพิ่มเติมแม้มหาวิทยาลัยจะมีการดำเนินการตามกรอบการดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษาแล้ว แต่ก็ยังต้องปรับให้เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ ระพิน ฉายวิมล (2557), Barratt, W. and Srisombut, K. (2020) ที่มองว่าการพัฒนานักศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ นักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดยังมีความคาดหวังที่จะเห็นผลของการพัฒนานักศึกษาครู ตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ทั้ง 2 ด้าน คือ กล้าคิด จิตอาสานั้นขึ้นดีขึ้นมากกว่าเดิมที่เป็นอยู่ ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ต้องอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ได้พัฒนาตามอัตลักษณ์บัณฑิตให้ดีขึ้น

ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผลที่ได้จากการวิจัยพบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในด้านความกล้าคิด ในข้อความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก (0.77) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า จากผลการวิจัยที่พบว่าอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ด้านความกล้าคิดเกี่ยวกับความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยคาดว่านักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีความต้องการในด้านความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ จากหลักสูตรหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

7.2 จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนานักศึกษาครูตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดในการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนานักศึกษาครู ให้เป็นไปตามอัตลักษณ์บัณฑิต ตามความต้องการจำเป็นสูงสุด นั่นคือ ด้านความกล้าคิดเกี่ยวกับความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดควรมีการปรับและพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ มีการจัดสอนเสริมทักษะภาษาอังกฤษ เพิ่มรายวิชาที่เกี่ยวกับการสื่อสาร มีการผสมผสานภาษาภาษาอังกฤษในรายวิชาศึกษาทั่วไปสอดคล้องกับซึ่งงานวิจัยของ สุภาพ ณ นคร, เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ และคณะ (2555) ซึ่งมีข้อเสนอว่าควรสอดแทรกการสอนเสริมภาษาอังกฤษตั้งแต่เข้ารับการศึกษาจนจบการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srisombut, K. (2013) ที่ข้อเสนอว่าศูนย์ภาษาจัดการอบรมภาษาอังกฤษตามความรู้พื้นฐานของแต่ละบุคคลให้เหมาะสม คณาจารย์ควรสร้างนวัตกรรม สื่อการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือการวัดประเมินผลให้มีความหลากหลาย สอดคล้องและเหมาะสมกับนักศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nunan, D. (1991) ที่ได้ทำการศึกษากิจกรรมที่มุ่งเน้นกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร ได้สรุปแนวคิดจากการศึกษาไว้ว่า งานเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร แบบเรียน และวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ภาษา ทั้งนี้งานที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติ ควรสะท้อนสถานการณ์ที่ผู้เรียนจะต้องเผชิญในโลกแห่งความจริง และงานควรจะต้องเหมาะสมกับระดับผู้เรียนและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

8. ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดทุกด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองให้เป็นไปตามอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คือ กล้าคิด จิตอาสา รวมถึงการกำหนดนโยบายการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดให้เกิดผลเป็นรูปธรรมชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดควรมีนโยบายในการประเมินความต้องการจำเป็นของนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัย ก่อนจะมีการจัดอบรมให้ความรู้หรือจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อจะได้ทราบความต้องการที่แท้จริง ซึ่งจะตอบสนองความต้องการจำเป็นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับนักศึกษาเป็นรายบุคคล

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการสร้างระบบสารสนเทศอื่น ๆ เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

2. การศึกษาและการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะความต้องการจำเป็นของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จึงควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาในคณะอื่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด หรือพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

9. เอกสารอ้างอิง

ฉัตรทิพย์ สุวรรณชิน และคณะ. (2557). การสร้างอัตลักษณ์ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 7(2), 267-277.

ทิศนา แขมมณี. (2553). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา : กลยุทธ์การสอน.* กรุงเทพฯ: สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง สำนักบัณฑิตยสถาน.

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. (2564). *แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564.* ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ระพิน ฉายวิมล. (2557). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิต นักศึกษาในมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนแปลงเชิงพัฒนาการและกระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 25(3), 1-14.

สมชาย รัตนทองคำ. (2556). *ลักษณะผู้เรียนระดับอุดมศึกษา: เอกสารประกอบการสอนการสอนทางกายภาพบำบัด ภาคต้นปีการศึกษา 2556.* เข้าถึงได้จาก จาก http://ams.kku.ac.th/aalearn/resource/edoc/tech/54/6learner54.pdf 23 มิถุนายน 2564.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาพ ณ นคร, เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ และคณะ. (2555). *การศึกษาข้อมูลการจัดการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไปจากมหาวิทยาลัยในเครือข่ายศึกษาทั่วไปทั่วประเทศและเครือข่ายบัณฑิตอุดมคติไทย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

Barratt, W, Srisombut, K. (2020). One size does not fit all: Unique delivery systems in student affairs and services around the world, Thailand. *Student Affairs and Services in Higher Education: Global Foundations, Issues, and Best Practices.* A publication of the International Association of Student Affairs and Services–IASAS Published in cooperation with Deutsches Studentenwerk–DSW. (3rd ed.). 200-203.

Christy, D. M. (2009). Conceptualizing Identity Development : Unmasking the Assumptions Within Inventories Measuring Identity Development. *NASPA Journal*, 46, 469-479.

Nunan, D. (1991). *Language Teaching Methodology : A Textbook for Teacher*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Srisombut, K. (2013). Curriculum benchmarking and curriculum innovation in English language teaching at Roi Et Rajabhat University, Thailand. *The 2013 International Conference on Innovation in English Language Teaching and Research.* Victoria University of Wellington, Ho Chi Minh City Campus.

การบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

Project-based Learning Management in the 21st Century of Ubon Ratchathani Vocational Education Institutions

รติภัทร จันทร์ส่อง[1]
สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา และศึกษาแนวทางพัฒนาจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 260 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 18 คน ครู จำนวน 59 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 27 คน ครู จำนวน 156 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ หาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ใช้สถิติการวิเคราะห์การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

การบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24) การเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการเรียนรู้ โครงงานเป็นฐาน ศตวรรษที่ 21

[1]คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Abstract

This research was conducted to study the condition of project-based learning management in the 21st Century of vocational education institutions in Ubon Ratchathani province. The sample group was composed of a total of 260 school administrators and teachers. The sample size data was determined using a Krejcie and Morgan Table. It was obtained through proportional random sampling using the size of the school, consisting of 18 administrators and 59 teachers from medium-sized schools, and 27 administrators and 156 teachers from big-size schools. The instrument used to collect data was a 5-point scale research questionnaire with a reliability of 0.966. The collected data were measured by percentage, mean and standard deviation; and the variables and statistics were probed using t-test, F-test and Scheffé's method.

The research results were as follows:

The project-based learning management in the 21st century of Vocational Education Institutions in Ubon Ratchathani province received an overall high level rating in every aspect ($\overline{X}$ = 4.24). The comparison of opinions on the project-based learning management for the 21st Century of Ubon Ratchathani vocational education institutions classified by school size and location, and administrators' and teachers' workload and experience had an overall statistically significance at 0.05 level, showing no difference in all classifications.

Keywords: Learning management, Project-based, 21st Century

1. บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกสู่ศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของทุกประเทศ การปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยเริ่มเมื่อปี พ.ศ. 2551 โดยหน่วยงานภาครัฐได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (ปี พ.ศ. 2552-2561) โดยมีเป้าหมายสำคัญประการหนึ่ง คือ การเพิ่มสัดส่วนของผู้ที่จะศึกษาต่อสายอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลักสูตรระดับอาชีวศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษาในระดับโลกที่มุ่งเน้นปฏิรูปการเรียนรู้อีกครั้งโดยสอนให้น้อยลงแต่ให้ผู้เรียนเรียนรู้มากขึ้น (Teach Less, Learn More) จึงเน้นการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน (Work-based Learning) และการเรียนรู้จากการทำโครงงาน (Project-based Learning) แนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เชื่อว่ารูปแบบการศึกษาเดิมที่เน้นการเรียนและการท่องจำในเนื้อหาวิชาหลักไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ครูต้องเปลี่ยนเป้าหมายการเรียนรู้จากเน้นเรียนวิชาเพื่อให้ได้ความรู้ไปสู่การพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อชีวิตในยุคใหม่ โดยจะต้องจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จากการลงมือปฏิบัติ เยาวเรศ ภักดีจิตร (2557, หน้า 1-8) การจัดการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ โดยครูเป็นผู้จัดการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกนั่นคือ การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผ่านการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน จึงได้บรรจุรายวิชาโครงงานไว้ในหลักสูตรของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษา หลักการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานเป็นการนำเอาวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลาย มาใช้ออกแบบแผนการสอนและกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอน จึงถือเป็นการจัดการเรียนการสอนประเภทหนึ่ง ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานของอาชีวศึกษาจะเน้นกระบวนการเรียนรู้ 6 ด้าน (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2559, หน้า 5-14) ประกอบด้วย ด้านการเตรียมความพร้อม ด้านการกำหนดหัวข้อ ด้านการเขียนเค้าโครงของโครงงาน ด้านการปฏิบัติโครงงาน ด้านการนำเสนอผลงาน และด้านการประเมินโครงงาน จากความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานที่บูรณาการเข้ากับศตวรรษที่ 21 ของอาชีวศึกษาทั้งในระดับนโยบาย ระดับผู้บริหารสถานศึกษา ระดับผู้สอนและผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2557) ส่งผลทำให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารสถานศึกษาถือ เป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการนำนโยบายและความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ตลอดจนหลักสูตรและวิธีการสอนไปใช้ในสถานศึกษา สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการเรียนรู้โดยผ่านโครงงานเป็นฐานให้กับผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดทักษะมีคุณลักษณะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ด้วยการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามนโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยเสนอให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการจัดการเรียนรู้ให้ยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชญาน์นันท์ ศิริกิจเสถียร (2558, หน้า 489-490) ได้ศึกษา แนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานในรายวิชาสารสนเทศทางเศรษฐศาสตร์สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่าง คือนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 สาขาเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ประกอบด้วยการวางแผนและจัดทำโครงการเศรษฐศาสตร์โพล การเก็บรวบรวมข้อมูล การเขียนรายงานผลโครงงานรวมทั้งการนำเสนอผลโครงงาน ส่งผลให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการเรียนรายวิชาสารสนเทศทางเศรษฐศาสตร์ เกิดทักษะการแก้ไขปัญหานักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 และนักศึกษามีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

ปิยนุช แสงนาค (2559, หน้า 94) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

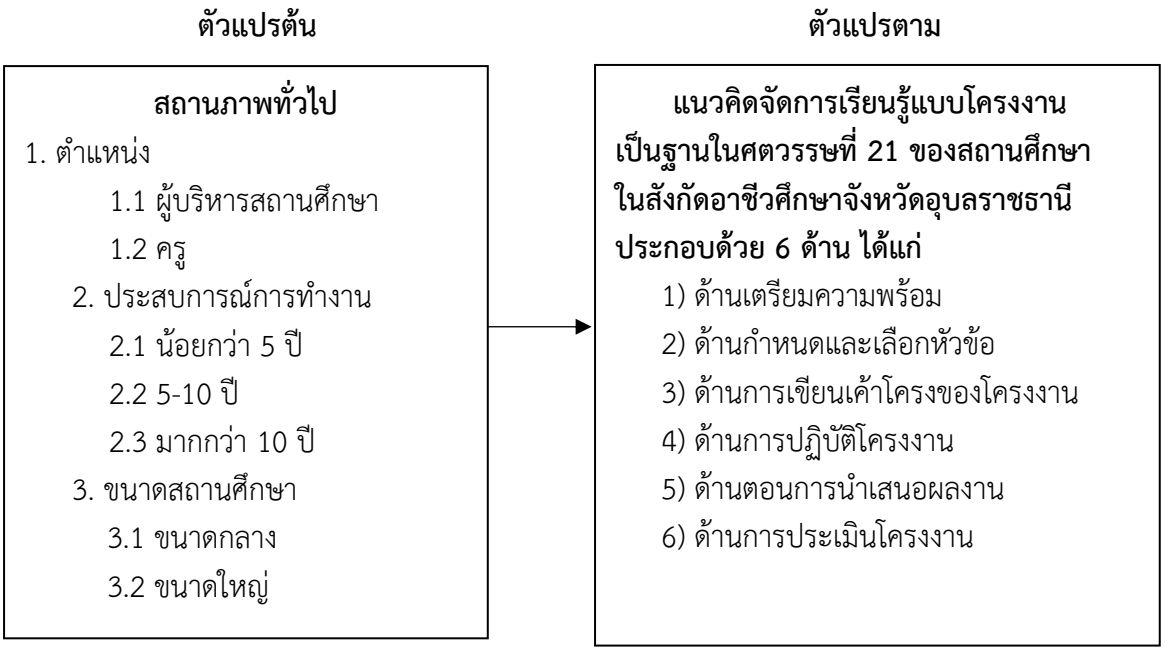
ตวงพร รุ่งเรืองศรี (2561, หน้า 93-94) ได้ศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในศตวรรษที่ 21 ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร และวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยสำหรับคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 พบว่า สมรรถนะหลักได้แก่การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การใส่ใจและการพัฒนาผู้อื่น การสืบเสาะหาข้อมูล ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม การดำเนินการเชิงรุก ความมั่นใจในตนเอง ศิลปะการสื่อสารจูงใจ การสร้างสัมพันธภาพ และสมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ การควบคุมตนเอง

มูนา จารง (2560, หน้า 135) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นตามลำดับ

เมธี บุญปัญญา (2557, หน้า 111) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการบริหารงานสูงที่สุดคือด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านพัฒนาการเรียนรู้ และด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ตามลำดับ ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต่ำสุด และผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี 9 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 794 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน ครู จำนวน 658 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (กิติพงษ์ ลือนาม, 2561, หน้า 62) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 18 คน ครู จำนวน 59 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 27 คน ครู จำนวน 156 คน

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีการใช้แบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้วิเคราะห์ผลการวิจัย

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อม ด้านการกำหนดและเลือกหัวข้อ ด้านการเขียนเค้าโครงของโครงงาน ด้านการปฏิบัติโครงงาน ด้านการนำเสนอผลงาน และด้านการประเมินโครงงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบปลายเปิด (Open-end Form) และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.966

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี แล้วขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ซึ่งแบบสอบถามที่ได้ส่งไป จำนวน 260 ฉบับ ได้รับกลับคืน 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในแต่ละด้าน จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินโครงงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการกำหนดและเลือกหัวข้อ

6.2 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

6.2.1 ผลการเปรียบเทียบ การบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี เมื่อจำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.2 ผลการเปรียบเทียบ การบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.3 ผลการเปรียบเทียบ การบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดและเลือกหัวข้อ และด้านการประเมินโครงงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

6.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี สรุปได้ดังนี้

กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเตรียมความพร้อม ด้านการกำหนดและเลือกหัวข้อ ด้านการเขียนเค้าโครงของโครงงาน ด้านการปฏิบัติโครงงาน ด้านการนำเสนอผลงาน และด้านการประเมินโครงงาน ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญที่เห็นว่าควรนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการกำหนดและเลือกหัวข้อ มีข้อเสนอแนะว่าควรสนับสนุนการเลือกหัวข้อเรื่องตามที่ผู้เรียนมีความสนใจ มีความถนัด และตรงสาขาวิชาที่เรียน ควรกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานในการเรียนรู้โดยติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้เรียน ทั้งก่อนการทำโครงงาน ระหว่างการทำโครงงาน และประเมินหลังเสร็จสิ้นการทำโครงงาน และด้านการเตรียมความพร้อม มีข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควรจัดเตรียมประสบการณ์ความพร้อมของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในกระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้ จัดครูผู้รับผิดชอบรายวิชาโครงงานเข้าร่วมอบรมให้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์เพื่อการพัฒนาสนับสนุนให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอน และเตรียมกิจกรรมในการผลิตสื่อให้มากขึ้น

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี มีประเด็นสำคัญที่อภิปราย ดังนี้

7.1 การศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากแนวทางปฏิบัติการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานีมีกระบวนการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในทุกด้าน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีทักษะความรู้ความชำนาญในการบริหารจัดการนโยบายลงสู่ผู้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 2) ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา

7.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

7.2.1 การเปรียบเทียบ การบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี เมื่อจำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดและเลือกหัวข้อ ด้านการเขียนเค้าโครงของโครงงาน ด้านการปฏิบัติโครงงาน ด้านการนำเสนอผลงาน และด้านการประเมินโครงงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการเตรียมความพร้อม สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากมุมมองที่แตกต่างกันในด้านลักษณะเฉพาะของตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด โดยการนำความมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้มากำหนดนโยบายแผนงานต่าง ๆ สู่การปฏิบัติงานของครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่วนครูนั้นให้ความสำคัญด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นหลัก โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยนุช แสงนาค (2559, หน้า 94) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7.2.2 การเปรียบเทียบการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ เมธี บุญปัญญา (2557, หน้า 111)

ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีการบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ มูนา จารง (2560, หน้า 135) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นตามลำดับ

7.2.3 การเปรียบเทียบการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดและเลือกหัวข้อ และด้านการประเมินโครงงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานอาจเนื่องมาจากอาชีวศึกษา ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาด้านการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นอย่างยิ่ง โดยกำหนดเอาไว้เป็นนโยบายในการจัดการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษาของทุกสถานศึกษา แนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ถูกกำหนดให้บูรณาการในการจัดการเรียนรู้เป็นชิ้นงาน จัดเป็นโครงงานในแต่ละภาคเรียน

7.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี สรุปได้ดังนี้

กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเตรียมความพร้อม ด้านการกำหนดและเลือกหัวข้อ ด้านการเขียนเค้าโครงของโครงงาน ด้านการปฏิบัติโครงงาน ด้านการนำเสนอผลงาน และด้านการประเมินโครงงาน ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญที่เห็นว่าควรนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการกำหนดและเลือกหัวข้อ มีข้อเสนอแนะว่าควรสนับสนุนการเลือกหัวข้อเรื่องตามที่ผู้เรียนมีความสนใจ มีความถนัด และตรงสาขาวิชาที่เรียน ควรกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานในการเรียนรู้โดยติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้เรียนทั้งก่อนการทำโครงงาน ระหว่างการทำโครงงาน และประเมินหลังเสร็จสิ้นการทำโครงงาน สอดคล้องกับ ชญาน์นันท์ ศิริกิจเสถียร (2561, หน้า 490) ได้ศึกษา การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐาน ในรายวิชาสารสนเทศทางเศรษฐศาสตร์ สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้เรียนควรได้เลือกเรื่องที่ต้องการศึกษาตามความสนใจของตนเอง เพื่อสามารถดำเนินโครงการได้อย่างเป็นระบบ ประกอบกับครูที่ปรึกษาควรดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิดทั้งในชั้นเรียน นอกเวลาเรียนผ่านเครื่องมือสื่อสารออนไลน์ เช่น Facebook, E-mail, Line, Zoom อันเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่สะดวก และรวดเร็ว ทำให้นักศึกษาสามารถวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มตั้งแต่วิเคราะห์ประเด็นปัญหา หรือเลือกหัวข้อโครงการ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง การเขียนโครงการ รายงานผลการศึกษา และการนำเสนอผลงาน

จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน และด้านการเตรียมความพร้อม มีข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควรจัดเตรียมประสบการณ์ความพร้อมของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในกระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้ จัดครูผู้รับผิดชอบรายวิชาโครงงานเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์เพื่อการพัฒนาและสนับสนุนให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอนเตรียมกิจกรรมผลิตสื่อให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ตวงพร รุ่งเรืองศรี (2561, หน้า 93-94) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะหลักได้แก่การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การใส่ใจและการพัฒนาผู้อื่น การสืบเสาะหาข้อมูล ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม การดำเนินการเชิงรุก ความมั่นใจในตนเอง ศิลปะการสื่อสารจูงใจ การสร้างสัมพันธภาพ และสมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ การควบคุมตนเอง ครูควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการคิดวิเคราะห์ขั้นสูง นำไปสู่การลงมือปฏิบัติจริง

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สถานศึกษาควรจัดเตรียมประสบการณ์ความพร้อมของครู โดยจัดอบรมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานเป็นฐาน

2. สถานศึกษาควรควรส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการศึกษาค้นคว้าให้มากขึ้นและสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย

3. สถานศึกษาควรจัดโครงงานตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน มีการกำหนดกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผู้เรียนเป็นระยะ ควรเผยแพร่และนำเสนอผลงานโครงงานที่สำเร็จของผู้เรียนในหลากหลายช่องทางอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน โดยใช้สื่อออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

2. ควรศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนานวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้แบบแบบโครงงานเป็นฐานของผู้เรียน ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดอื่น ๆ

3. ควรศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

9. เอกสารอ้างอิง

กิติพงษ์ ลือนาม. (2561). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. นครราชสีมา: โคราชมาร์เก็ตติ้ง แอนด์ โปรดักชั่น.

ชญาน์นันท์ ศิริกิจเสถียร. (2558) *การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐาน ในรายวิชาสารสนเทศทางเศรษฐศาสตร์ สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ตวงพร รุ่งเรืองศรี. (2561). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 7(1), 106-149.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปิยนุช แสงนาค. (2559). *สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เมธี บุญปัญญา, ว่าที่ร้อยตรี. (2557). *การบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

เยาวเรศ ภักดีวิจิตร. (2557). *วันส่งเสริมวิชาการสู่คุณภาพการเรียนการสอน เอกสารประกอบการเสวนาทางวิชาการ*. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2557). *การพัฒนางานวิจัยอาชีวศึกษาให้เป็นมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผน.

_____. (2557). *อาชีวะสร้างชาติ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

หน่วยศึกษานิเทศก์. (2559). *แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สินทวีกิจพริ้นติ้ง.

การศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

The Study Competency of School Administrators Factors Under Udon Thani Secondary Educational Service Area Office

วัชระ อรุณโน[1]
สุชาดา บุบผา[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และเพื่อศึกษาระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุดรธานีที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2563 จาก 63 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี 7 ด้าน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .35-.77 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 และแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน มีค่าอำนาจจำแนก .36-.80 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2. ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

[1]นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[2]อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Abstract

The purposes of this research were 1) to study competency of school administrators factors under Udon Thani Secondary Educational Service Area Office, 2) to study of the internal quality. The sample consisted of 341 administrators and teachers under Udon Thani Secondary Educational Service Area Office year 2021, using multi–stage random sampling. The research instrument was a 5 level–rating scale Questionnaire on competency of school administrators which classified between .35-.77 and the reliability of .87 and the Questionnaire on the internal quality assurance which classified between .35-.80 and reliability of .94. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis were also employed.

The results of this research revealed:

1. The level of competency of school administrators under Udon Thani Secondary Educational Service Area Office overall were at a high level. When considering each side a vision was the highest level.

2. The level of internal quality assurance were at a high level. When considering each side the process and management was at the highest level.

Keyword: Competency of school administrators

1. บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายปฏิรูประบบการประเมินและประกันคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมสถานศึกษาให้มีการพัฒนาระบบการประเมินและการประกันคุรภาพภายในของสถานศึกษาแนวใหม่ โดยมุ่งหวังให้มการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ดูได้จากผลการจัดการศึกษา ด้านคุณภาพของผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการชองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกระบวนการจัดการเรียนรการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านระบบประกันคุณภาพภายในที่มีความเข้มแข็งมีประสิทธิผล และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดให้สถานศึกษาในสังกัด ดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี โดยให้จัดทำเป็นการรายงานผลการประเมินตนเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าว สถานศึกษาจะต้อง มีการประกันคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ประการ ได้แก่ ลักษณะผู้บริหาร การบริหารจัดการ ลักษณะบุคลากร ลักษณะทรัพยากรและลักษณะวัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาจึงต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้และมีรูปแบบของการจัดการความรู้ที่เหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ สร้างวิสัยทัศน์และมีการเรียนรู้ร่วมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561, หน้า 5) ในการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างยั่งยืน ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสถานศึกษาต้องมีการทำงานที่มุ่งประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีความตระหนัก รับรู้และเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นระบบ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายและดำเนินกิจกรรม/โครงการที่ใช้ผลการประเมินตนเอง ผลการประเมินคุณภาพจากองค์กรภายนอก หรือผลการวิจัยที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาเอง ตลอดจนใช้ผลการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน การติดตามตรวจสอบ และปรับปรุงงานเพื่อให้บรรลุผลได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อพัฒนาบุคลากรคณะครูในโรงเรียน ในการเตรียมพร้อมที่จะรับการประเมินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อนักเรียนที่ได้ดูแลในการจัดการเรียนการสอน มีผลการแข่งขันทางวิชาการในระดับชาติ สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2.2 เพื่อศึกษาระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและหลักการปัจจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของ ก.ค.ศ. (2551); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551, หน้า 143); ศศิตา เพลินจิต (2558, หน้า 7); สุทฤศยา สุขสำราญ (2561, หน้า 126); Knezevich (1984, p. 16) และ Boam & Sparrow (1992, pp. 57-58) พบว่าปัจจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดความถี่ ตั้งแต่ร้อยละ 25 ที่นำมาศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ปัจจัยการทำงานเป็นทีม 3) ปัจจัยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 4) ปัจจัยการสื่อสารและจูงใจ 5) ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ 6) ปัจจัยการตัดสินใจ และ 7) ปัจจัยภาวะผู้นำ ซึ่งในแต่ละด้านมีนักการศึกษากล่าวไว้ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ., 2551, หน้า 107–109) ได้ให้ความหมายว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์: ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงาน ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 143) ได้ศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ปีพุทธศักราช 2545 พบว่า นักบริหารระดับสูงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความกล้า และทักษะในด้านการบริหารอย่างถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้สมรรถนะหลักทางการบริหารที่นักบริหารพึงมีซึ่งประกอบด้วยการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

สุทฤศยา สุขสำราญ (2561, บทคัดย่อ) สรุปได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากที่มีการศึกษาการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงาน ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. การทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ., 2551, หน้า 107–109) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม คือ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (2554, หน้า 7–11) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม คือ การบริหารจัดการ มีความรอบรู้ สามารถใช้ศาสตร์ ศิลป์ และหลักวิชาการที่ทันสมัยและหลากหลายในการบริหารจัดการ รวมถึงภาวะผู้นำการสั่งการการมอบหมายงานการสอนงาน การสร้างทีมงาน การประสานงาน การจูงใจ และการมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

โบม และสแปร์โรว (Boam & Sparrow, 1992, pp. 57–58) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมมือกับผู้อื่น มีความเชื่อถือกัน และประสิทธิผลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากที่มีการศึกษาการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น และมีความเชื่อถือกัน รวมถึงการสร้างทีมงาน การประสานงาน การจูงใจ และการมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวิเคราะห์และสังเคราะห์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ., 2551, หน้า 107–109) ได้กำหนดความหมายการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือเกณฑ์ที่กำหนดสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (2554, หน้า 7–11) ได้ให้คำจำกัดความของการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ว่าการแก้ไขปัญหา กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา แยกความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่สอดคล้องกันและแตกต่างกันเพื่อการตัดสินใจที่เป็นเหตุเป็นผล ให้วิธีการแก้ไขปัญหาแก่บุคคลและองค์กร

ศศิตา เพลินจิต (2558, หน้า 7) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นทักษะการแก้ปัญหาเพื่อนำองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสงค์เป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกันสามารถกำหนดขอบเขตของปัญหาวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบ

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือเกณฑ์กำหนด และวิเคราะห์ปัญหา แยกความแตกต่างระหว่าง ข้อมูลที่สอดคล้องกันและแตกต่างกันเพื่อการตัดสินใจที่เป็นเหตุเป็นผล ให้วิธีการแก้ไขปัญหาแก่บุคคลและองค์กร

4. การสื่อสารและจูงใจ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ., 2551, หน้า 107–109) ได้กำหนดความหมายของการสื่อสารและจูงใจ ดังนี้ การสื่อสารและจูงใจ คือความสามารถในการพูดเขียนสื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 143) ให้ความหมายการสื่อสารและจูงใจว่า ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร แลการประสานสัมพันธ์

ศศิตา เพลินจิต (2558, หน้า 7) กล่าวว่าทักษะการสื่อสารการจัดการผ่านทางมัลติมีเดียที่มีประสิทธิภาพเพื่อประสิทธิผลเชิงสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นเพื่อการอยู่ร่วมกันและยอมรับข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมสามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างนั้น

คเนเซวิช (Knezevich, 1984, p. 16) ให้ความหมายการสื่อสารและจูงใจ ว่าคือความสามารถในการจูงใจและเป็นผู้มีอิทธิพลในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นในองค์กร คล้อยตามได้

จากการศึกษาการสื่อสารและจูงใจ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการแสดงออกที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการตีความวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อและมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ

โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์โดยนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสมสามารถวัดได้จากองค์ประกอบ

5. การมีวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551, หน้า 107–109) ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ว่าความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (2554, หน้า 7–11) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจและเป้าหมาย การทำงานที่ชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ ในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา และโน้มน้าวให้นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อนนำพาองค์กรไปสู้เป้าหมาย

คเนเซวิช (Knezevich, 1984, p. 16) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ คือ ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้กำหนดนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาการมีวิสัยทัศน์ สรุปได้คือ ความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจนโดยการสื่อสารโน้มน้าวจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์มีความคิดสร้างสรรค์มีความกระตือรือร้น

6. การตัดสินใจ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 143) ได้ศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ปีพุทธศักราช 2545 พบว่า นักบริหารระดับสูงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความกล้า และทักษะในด้านการบริหารอย่างถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้สมรรถนะหลักทางการบริหารที่นักบริหารพึงมีประกอบด้วยการตัดสินใจ

คเนเซวิช (Knezevich, 1984, p. 16) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและบทบาทที่สำคัญ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการบริหารงานโรงเรียน โดยได้ให้ความหมายความสามารถในการตัดสินใจหมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจในทุกด้านความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้านการพูดการเขียน ติดต่อทั้งบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษาสามารถเลือกใช้ทฤษฎี ในการสื่อสารดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

โบม และสแปร์โรว (Boam & Sparrow, 1992, pp. 57–58) ได้นำเสนอโครงสร้างรูปแบบสมรรถนะของ ผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ว่าควรจะมีบทบาทในการบริหารงานที่ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็น 3 สมรรถนะ และในสมรรถนะทั้ง 3 กลุ่ม และประกอบด้วยการวิเคราะห์และการตัดสินใจโดยมีตัวชี้วัด ดังนี้ 1) การคิดในมุมกว้าง 2) การคิดเชิงวิเคราะห์ 3) ความเข้าใจในภาระงาน และ 4) การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมาย

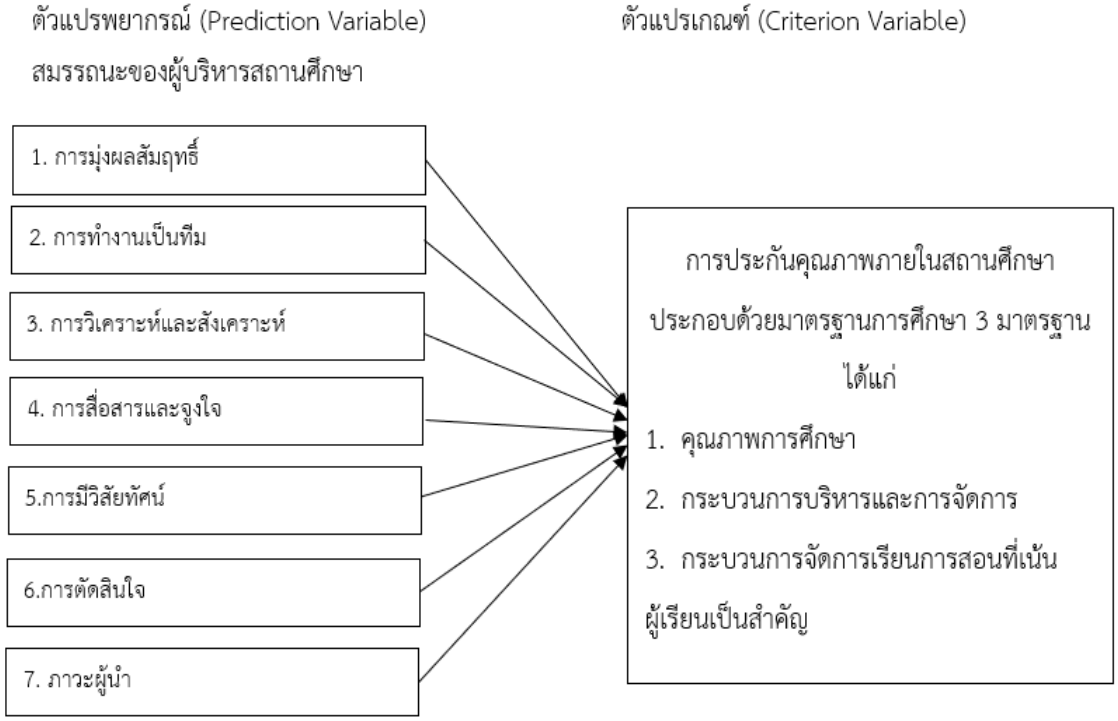
จากการศึกษาผู้วิจัยให้ความหมายการตัดสินใจ หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจในทุกด้านความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้านการพูดการเขียน ติดต่อทั้งบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษา สามารถเลือกใช้ทฤษฎีในการสื่อสารดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

7. ภาวะผู้นำ

คเนเซวิช (Knezevich, 1984, p. 16) ให้ความหมายภาวะผู้นำ ดังนี้ ความสามารถในการกระตุ้นความเป็นผู้นำ หมายถึง มีความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ

จากการศึกษาผู้วิจัยให้ความหมายภาวะผู้นำ ดังนี้ ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถหรือความตั้งใจในการเป็นผู้นำของกลุ่มปกครอง รวมถึงกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรืองาน ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2563

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2563 จาก 63 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เพื่อให้ได้ตามจำนวน

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบ เป็นขั้นตอน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นมี 1 ชุด จากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 4) ด้านการสื่อสารและจูงใจ 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 6) ด้านการตัดสินใจ และ 7) ด้านภาวะผู้นำ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert, 1967, pp. 90-95) โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert, 1967, pp. 90-95) โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการและแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อนำมานิยามเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ โดยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะนั้น

3. จัดทำเครื่องมือฉบับร่างตามกรอบแนวคิด

4. นำเครื่องมือฉบับร่างเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา ตลอดจนสาระที่สำคัญให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามคำนิยาม

5. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบโดยเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อช่วยพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ให้ครอบคลุมรายละเอียดในแต่ละด้านโดยการลงคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อตามเกณฑ์ ดังนี้ (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2553, หน้า 261)

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อเห็นว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน - 1 เมื่อเห็นว่า ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

จากนั้นนำคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item–Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณาระดับดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวัด มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า .05 (สมนึก ภัททิยธนี, 2553, หน้า 220)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไขและตรวจสอบความถูกต้อง เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี 7 ด้านมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .35-.77 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประกอบด้วย มาตรฐานการศึกษา 3 มาตรฐานมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .35-.80 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดไปจัดพิมพ์เป็นแบบฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมซองติดแสตมป์ที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัย พร้อมด้วยหนังสือขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างและให้ส่งกลับคืนแก่ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ บางส่วนผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองโดยการนัดหมายวันเวลา ในการรับแบบสอบถามคืน

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและติดตามแบบสอบถามกรณีที่ยังไม่ส่งคืน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยใช้วิธีโทรศัพท์ในการประสานงาน จนสามารถรวบรวมแบบสอบถามได้ครบสมบูรณ์

4) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบ ความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) เพื่อแปรความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) เพื่อแปรความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบ ความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

6. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี สรุปสาระสำคัญตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

6.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.40) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.27) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.40) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.41) และ ด้านภาวะผู้นำ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.25)

6.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อแยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมาตรฐานที่ 2 กระบวนการและการบริหารจัดการ ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.29) มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.36) และมาตรฐานที่ 1 คุณภาพการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.25)

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธาวี คำภูลา (2564, หน้า 108–111) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษประกอบด้วยปัจจัย 9 ด้าน โดยมีภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด การการวิจัยภาวะผู้นำทาง

วิชาการ คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี และปรัชญาในการบริหารงานวิชาการตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตรในการพัฒนาศักยภาพ ของผู้เรียนมุ่งมั่น พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารจัดการให้เป็นไป ตามแผนพัฒนาการศึกษา เป็นต้นแบบเชิงวิชาการให้แก่สมาชิกในสำนักงาน ตัดสินใจในการบริหาร และสนับสนุนสถานศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งมั่นและตระหนักถึงความสำคัญในการสนับสนุน การทำผลงานทางวิชาการและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นตัวอย่างได้

7.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อแยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มีค่ามากที่สุด มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมาตรฐานที่ 1 คุณภาพการศึกษา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพ์ชญา ปรีชาธนเกียรติ (2559, หน้า 133–140) ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้บริหารและครู กลุ่มศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 7 โรงเรียน โดยแยกเป็น ผู้บริหาร 9 คน และครูสายผู้สอน 61 คน รวม 70 คน ผลวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ประเภทและขนาดของสถานศึกษา มีปัญหาการเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาได้มีการเข้ารับการประเมินจากองค์กรภายนอกและหน่วยงานต้นสังกัดมีการกำกับติดตามการดำเนินงานประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา จัดทำคู่มือให้ความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษา และให้มีการเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารงานของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการควบคุม และทบทวนการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุถึงมาตรฐานที่เป็นข้อกำหนดไว้ตลอดเวลา เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียนเสมอทำให้เกิดความทัดเทียมในด้านคุณภาพการศึกษาของทุกสถานศึกษา มีสภาพปัญหาการวิเคราะห์ สังเคราะห์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นมาตรฐานสถานศึกษาให้สอดคล้องกับผู้เรียนและท้องถิ่น การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานสถานศึกษาต่อบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ด้านการทำแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ของสถานศึกษาที่มุ่งให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีสภาพปัญหาการแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมการพิจารณาเห็นชอบแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ มีสภาพปัญหาความเป็นปัจจุบันของระบบสารสนเทศที่สอดคล้องกับภารกิจ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และใช้งานได้สะดวกรวดเร็ว ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และสอดคล้องกับ สมประสงค์ ยมนา (2553, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษารูปแบบการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

พบว่า 1) การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษา ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมด้านคุณภาพการสื่อสารและแรงจูงใจ เพื่อให้ส่งเสริมให้เหมาะสมและส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า มาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมให้มีความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยอาจศึกษาเพิ่มเติมถึงตัวแปรอื่นที่สัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ของครู

2. ควรมีการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น จังหวัดอื่น หรือภาคอื่นเพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *การประกันคุณภาพของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

พิมพ์ชญา ปรีชาธนเกียรติ. (2559). *ปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

เมธาวี คำภูลา. (2564). *แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ศศิตา เพลินจิต. (2558). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุทธฤศยา สุขสำราญ. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองสู่ศตวรรษที่ 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

Boam, R and Sparrow, P. (1992). *Design and Achieving Competency: A Competency Based Approach to Developing People and Organizations.* London: Mc Graw-Hill International (UK) Limited.

Knezevich, S. J. (1984). *Administration of Public Education* (4th ed.). New York: Harper and Row.

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

Competency of school Administrators Affecting the school Effectiveness Under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon

ปนัดดา สาริคา[1]
เพลินพิศ ธรรมรัตน์[2]
ประภัสร สุภาสอน[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 333 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 106 คน และครูผู้สอน จำนวน 227 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามด้านสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก .403-.861 มีค่าความเชื่อมั่นด้านสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเท่ากับ .889 แบบสอบถามด้านประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก .509-.995 มีค่าความเชื่อมั่นด้านประสิทธิผลโรงเรียนเท่ากับ .922 และแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[3]อาจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่าตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ (X_6) การพัฒนาตนเอง (X_3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X_7) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) การมีวิสัยทัศน์ (X_8) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 66 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.36557

6. แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน มีจำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีทักษะการสื่อสาร และโน้มน้าวจูงใจที่ดี มีความเข้าใจในมุมมองของทุกฝ่าย 2) ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดทำคู่มือพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการพัฒนาตนเอง มีการอบรม และมีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีการนิเทศ กำกับ ติดตามส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ 4) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีกระบวนการคิดแยกและออกพิจารณา โดยมีจุดหมายปลายทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการบริหารงานที่ดี 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งเป็นภาพของความสำเร็จในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิผลโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive power of competency of school administrators affecting the school effectiveness. The sample group, obtained through multi stage random sampling, consisted of 106 school administrators and 227 teachers working under Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon in the academic year 2021, yielding a total of 333 participants. The Krejcie & Morgan table was also applied for determining the sample size. The tools for data collection were two sets of five-point scale questionnaires, comprising a set of questionnaires on competency of school administrators with the discriminative power values ranging from .403-.861 and the reliability of .889, and a set of questionnaires on School effectiveness with the discriminative power values ranging from .509-.995 and the reliability of .922, and a structured interview from examining guidelines for developing academic leadership of school administrators. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test Independent Samples, One-Way ANOVA, Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The competency of school administrators and school effectiveness were overall at a high level.

2. The comparison results revealed that the competency of school administrators as perceived by participants, classified by positions, school sizes and experience, was different at the .01 level of significance overall.

3. The comparison results revealed that the school effectiveness as perceived by participants, classified by positions, school sizes and experience, was different at the .01 level of significance overall.

4. The competency of school administrators and the school effectiveness had the positive relationship at a highest level with the .01 level of significance.

5. The five aspects of competency of school administrators consisting of communication and motivation, self development, development of personnel, analysis and synthesis, vision, could predict the school effectiveness with the predictive power of 66 percent and standard error of estimate of ±0.36557.

6. The proposed guidelines for developing competency of school administrators consisted of five aspects: Firstly, communication and motivation, school administrators should have communication skills and good persuasion Understanding the perspectives of all parties. Secondly, self development, school administrators should be a manual to develop the core competencies of executives for self-development, training,

and new innovations to be used. Thirdly, development of personnel, school administrators should be encouraged to develop themselves through a variety of methods, and there is supervision, supervision, monitoring and promotion support and encouragement to personnel that will lead to success. Fourthly, analysis and synthesis, school administrators should be a separate thinking process and consideration with the goal of creating a good understanding of management. Lastly, vision, school administrators should be a leader in setting a broader vision and use the participation process of all parties which is a picture of success in the next organization.

Keywords: Competency of school Administrators, School Effectiveness

1. บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาทำให้พลเมืองของประเทศเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ อันจะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่ตนเองและประเทศชาติ ดังนั้น ประเทศใดที่ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมทั่วถึง ประเทศนั้นย่อมมีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม การศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (วานิชย์ สาขามุละ, 2559, หน้า 1)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ได้ทำการรณรงค์เร่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาอย่างเร่งด่วนที่เป็นรูปธรรมให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจตรงกัน มีการเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายที่จำเป็น เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จควบคู่ไปกับการจัดทำข้อเสนอนโยบายสู่ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เป็น 3 เสาหลัก และ 4 ใหม่ คือ เป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ 1) พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ และ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา และนโยบายหลัก 4 ใหม่ ได้แก่ ประเด็นหลักที่ 1 กระบวนการเรียนรู้ใหม่ พัฒนาผู้เรียนมีทักษะวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น และเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งปรับหลักสูตรและจัดกระบวนการเรียนการสอนและประเมินผลรูปแบบใหม่ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนตลอดชีวิต ประเด็นหลักที่ 2 ครูยุคใหม่ ครูพันธุ์ใหม่ ครูสาขาขาดแคลน พัฒนาทักษะครูด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษา ต่างประเทศอื่น และเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้คลอบคลุมถึงครูทุกระดับทุกประเภท เร่งรัดผลิตครูพันธุ์ใหม่ รวมทั้งเร่งผลิตครูสาขาขาดแคลน และครูวิชาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย ประเด็นหลักที่ 3 สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ สนับสนุนโรงเรียนดีประจำตำบล อำเภอ จังหวัด และพัฒนาคุณภาพด้วยระบบเครือข่าย สร้างโอกาสการเข้าถึงมาตรฐานการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เท่าเทียมกันทั้งประเทศและมีข้อตกลงอย่างเป็นทางการ (MOU) ระหว่างผู้บริหาร ครู เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างหลากหลาย ประเด็นหลักที่ 4 การบริหารจัดการใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยมาตรการที่เหมาะสม สร้างแรงจูงใจเพื่อให้มีผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

การบริหารสถานศึกษา มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน การบริหารโรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศที่สำคัญยิ่งเป็นหน่วยงานที่ใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ จำนวนมากมาย หากการจัดการบริหารงานในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ ผลผลิตของโรงเรียนคือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศย่อมล่าช้าตามไปด้วย ซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา การบริหารโรงเรียนตามนโยบายของรัฐเป็นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการทั้ง 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป (ธีระ รุญเจริญ, 2556, หน้า 14)

การที่ผู้บริหารโรงเรียน จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้นจะต้องอาศัยทั้งความรู้ความสามารถของตนและตัวบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้สามารถทำงานจนสำเร็จตามความคาดหวังที่ตั้งไว้ โดยคุณลักษณะที่อ้างถึงเหล่านี้เกิดหลอมรวมกลายเป็นสมรรถนะของตัวบุคคลขึ้นได้ ดังนั้น จะเห็นว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (อารีวรรณ์ น้อยดี, 2553, หน้า 15) โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนสมรรถนะของผู้บริหารเป็นความสามารถทางการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้สมรรถนะตามกรอบแนวคิดการกำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.2) การบริการที่ดี 1.3) การบริพัฒนาตนเอง 1.4) การทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 2.1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2.2) การสื่อสารและการจูงใจ 2.3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2.4) การมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548, หน้า 2) นับเป็นบทบาทสำคัญในการบริหาร และจัดการศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ตลอดจนความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย (ภูวิศา ชูธัญญะ, 2556, หน้า 3)

ด้วยความสำคัญของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิผลด้านการจัดการศึกษา และต้องการยกผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรศึกษาอย่างยิ่ง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานโรงเรียน และใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน และพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นข้อมูลในการบริหารโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นต่อไป

2. ความมุ่งหมายของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

2.3 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.4 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

2.6 เพื่อหาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

2.7 เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559, หน้า 443-444) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 2 ด้าน คือ สมรรถนะหลัก มี 4 ด้านย่อย ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน มี 4 ด้านย่อย ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และประสิทธิผลโรงเรียน การบริหารงานโรงเรียน สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552, หน้า 69) ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า การรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารีรัตน์ กลนีย์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

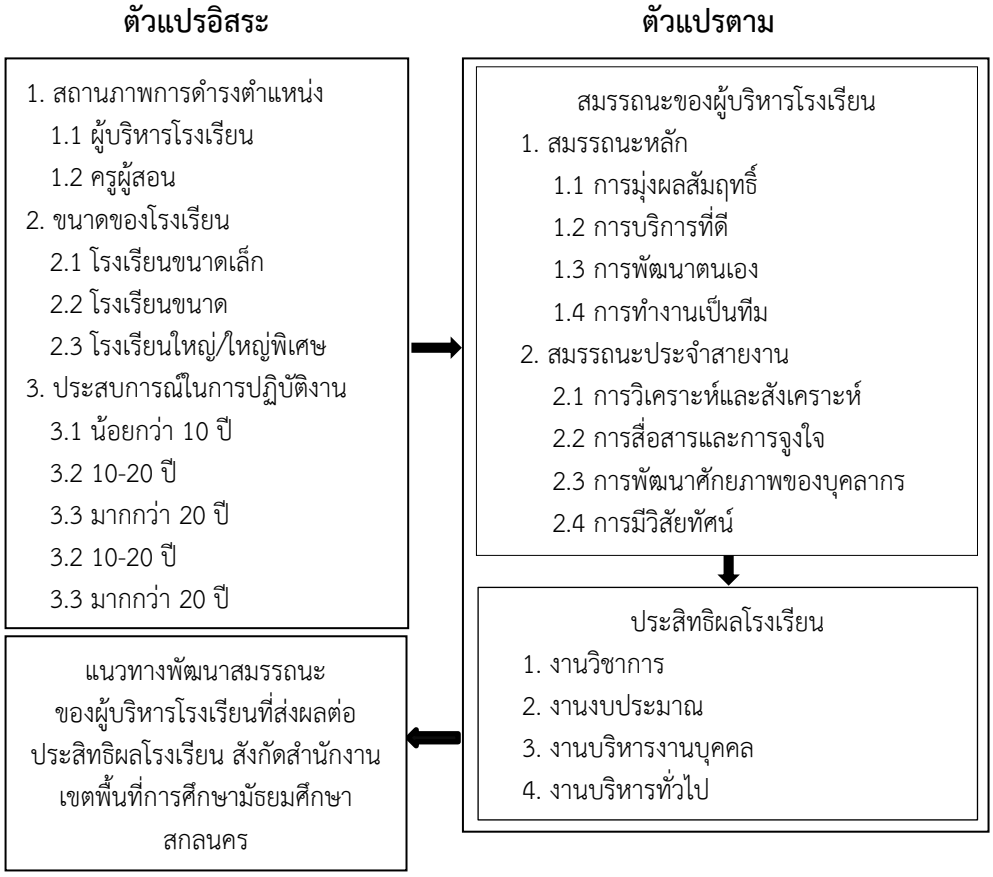
3.2 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552, หน้า 69) ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตติพร จิตตรี (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ และวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เขษมสร โข่งศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีกลุ่มตัวแปร 4 ตัว ที่มีนัยสำคัญของการพยากรณ์การบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X_6) ด้านครูผู้สอน (X_4) ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ (X_2) ด้านความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับชุมชน (X_1) โดยกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.70

3.5 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_6) ด้านพัฒนาตนเอง (X_3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X_7) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) การมีวิสัยทัศน์ (X_8) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 66

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 45 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,310 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 106 คน และครูผู้สอน จำนวน 227 คน รวมผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งหมด 333คน จาก 45 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครปีการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 330 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนโรงเรียน 45 โรงเรียน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 106 คน และครูผู้สอน จำนวน 227 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน และใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) มุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และ 2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน google form กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมาทั้งสิ้น 350 ฉบับ

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) หาค่าสถิติต่าง ๆ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และ 2) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเสนอเป็นรูปแบบความเรียง

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และหาแนวทางการพัฒนาที่พบว่าองค์ประกอบของปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูงขึ้นไป ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

6. ผลการวิจัย

6.1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

6.2 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.3 ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.5 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_6) ด้านพัฒนาตนเอง (X_3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X_7) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) การมีวิสัยทัศน์ (X_8) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 66 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.36557

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_T' = 0.865 + 0.35X_6 + 0.30X_3 + 0.21X_7 + 0.28X_5 + 0.20X_8$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Yt}' = 0.39Z_6 + 0.0.31Z_3 + 0.25Z_7 + 0.30Z_5 + 0.20Z_8$$

7. แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

7.1 สมรรถนะหลัก มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการจัดทำคู่มือพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการพัฒนาตนเอง มีการอบรม และมีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มความสำเร็จของงาน

7.2 แนวทางพัฒนา สมรรถนะประจำสายงาน มี 4 ด้าน ได้แก่

7.2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ควรมีกระบวนการคิดแยกและออกพิจารณาโดยมีจุดหมายปลายทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการบริหารงานที่ดี

7.2.2 การสื่อสารและการจูงใจ ควรมีทักษะการสื่อสาร และโน้มน้าวจูงใจที่ดี มีความเข้าใจในมุมมองของทุกฝ่าย จึงจะสามารถเป็นการที่เชื่อมสัมพันธ์ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างยั่งยืนส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง

7.2.3 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีการนิเทศ กำกับ ติดตามส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

7.2.4 การมีวิสัยทัศน์ ควรเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งเป็นภาพของความสำเร็จในองค์กร

8. อภิปรายผล

8.1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรถถนะดังกล่าว มีความสำคัญ จำเป็นและเป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการในโรงเรียน โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงความจำเป็นที่ต้องวิเคราะห์ สังเคราะห์ประเด็นตามกฎหมาย ตามระเบียบราชการ ตลอดจนการสื่อสารและการจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน การพัฒนาตนเอง การมีวิสัยทัศน์ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 (COVID-19) ที่สถานศึกษาต้องใช้วิธีการสอนอย่างหลากหลายให้เหมาะสมกับนักเรียนที่ไม่สามารถมาเรียนในโรงเรียนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552, หน้า 69) ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า การรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารีรัตน์ กลนีย์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

8.2 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษารู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา เข้าใจทุกประเด็นของสถานศึกษาเป็นอย่างดี เป็นผู้นำและริเริ่มแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ส่วนครูผู้สอนจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียว สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552, หน้า 69) ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและด้านการบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8.3 ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นตรงตามบริบทของท้องถิ่น มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการพัฒนาครู พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ มีการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

ด้านการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตติพร จิตตรี (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ และวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8.4 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจและคิดเห็นตรงกันว่าถ้ามีปัจจัยการบริหารที่ดีจะทำให้ประสิทธิผลโรงเรียนดีตามไปด้วย เพราะปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านอื่น ๆ ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อประสิทธิผล ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงานวิชาการและด้านงานงบประมาณ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เขษมสร โข่งศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีกลุ่มตัวแปร 4 ตัว ที่มีนัยสำคัญของการพยากรณ์การบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหาร งานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X_6) ด้านครูผู้สอน (X_4) ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ (X_2) ด้านความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับชุมชน (X_1) โดยกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.70

8.5 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_6) ด้านพัฒนาตนเอง (X_3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X_7) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) การมีวิสัยทัศน์ (X_8) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 66 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ 2 อย่าง คือ 1) แสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหาร ซึ่งก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากร การบริหารและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และ 2) เสาะหาทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร ซึ่งทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ คน แรงงาน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ดินสิ่งก่อสร้าง ผู้บริหารจะต้องใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าสูงสุด ด้วยกระบวนการวางแผนการจัดการที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องทั้งระบบ ซึ่งก็คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ และงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยการสร้างสมการพยากรณประสิทธิผลการบริหาร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร (X_6) ปัจจัยด้านทรัพยากร (X_5) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X_1) ปัจจัยด้านนักเรียน (X_3) และปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .882 สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 77.80

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ควรนำสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ต่อไป

10. เอกสารอ้างอิง

เขษมสร โข่งศรี. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

จิตติพร จิตตรี. (2557). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ธารีรัตน์ กลยนีย์. (2556). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธีรภัทร แสนอามาตย์. (2552). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ภูวิศา ชูธัญญะ. (2556). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครืออักษรกรุ๊ป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วานิชย์ สาขามุละ. (2549). *ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *รายงานการสังเคราะห์สภาวการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

อารีวรรณ์ น้อยดี. (2553). *การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

สภาพ และความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

Conditions and Needs in Organizing the Learning Environment in Situation of the Coronavirus 2019 (Covid19) of School Under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan

ปฐมพงศ์ ตากกระโทก[1]
ชาญวิทย์ หาญรินทร์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีเพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร (2) ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร (3) ประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 252 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร จำนวน 2 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .46-.73 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .93 (2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .30-.89 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$)

ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพปัจจุบันของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความต้องการจำเป็นของการจัดสภาพแวดล้อม

[1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ รอ.ดร., อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม 2) ด้านการเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน 3) ด้านแนวปฏิบัติสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา 4) ด้านระยะเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน 5) ด้านมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา โควิด-19 กรณีเกิดการระบาด ตามลำดับ

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น
การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19

Abstract

The situation of the coronavirus covid-19 epidemic in Thailand: The coronavirus covid-19 outbreak has been found since the beginning of January 2020. The number of people infected with the coronavirus covid-19 has increased. Many agencies, both government and private sectors, have measures to monitor be careful and fix the problem so that the problem does not intensify This independent study aims to (1) Study the current condition of the learning environment management in the situation of the coronavirus covid-19 epidemic of schools under the Mukdahan Secondary Educational Service Area Office (2) to the desirable condition of the learning environment management in the situation of the coronavirus covid-19 epidemic of schools under the Mukdahan Secondary Educational Service Area Office (3) to assess the necessity of the learning environment management in Mukdahan The epidemic situation of the coronavirus covid-19 of schools under the Mukdahan Secondary Education Service Area Office The sample group used in the study including school administrators and 252 teachers. The sample size was determined using the percentage criteria. Obtained by random stratification educational tools It is a questionnaire about the learning environment management in the situation of the coronavirus covid-19 epidemic of schools under the Mukdahan Secondary Education Service Area Office This is (1) a questionnaire on the current condition of the learning environment in the situation of the coronavirus covid-19 epidemic of schools under the Mukdahan Secondary Education Service Area Office. It has a consistency index between .80-1.00, a discriminating power between .46-.73 and a confidence in the whole copy is .93 (2) A questionnaire on the desirable condition of the learning environment in the situation of the coronavirus covid-19 epidemic of schools under the Mukdahan Secondary Education Service Area Office with a consistency index between .80-1.00 a power of discrimination between .30-.89 and a confidence in the whole issue of .94 The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. and the need to prioritize index value modified ($PNI_{modified}$).

The results showed that (1) the present condition of the learning environment management in the situation of the coronavirus covid-19 epidemic of schools under the Mukdahan Secondary Education Service Area Office Overall, it's at a high level. and the desirable condition of the learning environment in the situation of the coronavirus covid-19 epidemic of schools under the Mukdahan Secondary Education Service Area Office Overall, it was at the highest level. (2) Necessary needs of organizing The learning environment in the situation of the coronavirus covid-19 epidemic of schools under the Mukdahan Secondary Education Service Area Office with the highest average of the top 3 are

1) environmental health 2) Preparation before the start of the semester 3) Guidelines for personnel in educational institutions School administrators, 4) The preparation period before the beginning of the semester 5) Measures to prevent the spread of corona virus Covid-19 cases of outbreaks, respectively.

Keywords: Current Situations, Desirable Situations, Needs assessment, Organizing a learning environment in the situation of the coronavirus (covid-19)

1. บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และมีความสามารถที่จะปรับตัวให้รู้และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ รวมไปถึงการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สังคม ยุคปัจจุบันต้องการให้เกิดขึ้นเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนมีดุลยภาพทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม และมุ่งไปสู่การอยู่ดีมีสุขของคนไทยทั้งปวง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย ส่วนที่ 8 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพในการศึกษาได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาตามมาตราที่ 49 วรรคแรกความว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐ จะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และกำหนดนโยบายแห่งรัฐในมาตรา 80(3) ว่า รัฐต้อง “พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม” พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 4)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ครู ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 2 ส่วน คือ คุณภาพของตัวครู และคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลของครู 2) ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายโดยมีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการบริหาร (Administraion) และการจัดการ (Management) 3) คณะกรรมการโรงเรียน หรืออาจเรียกเป็นอย่างอื่น เช่น คณะกรรมการบริหารโรงเรียน จะทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินกิจการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน อันหมายรวมทั้งการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล และหน้าที่อื่นตามที่ระเบียบกำหนด 4) หลักสูตรและกิจกรรมของโรงเรียน จะเป็นตัวสะท้อนคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาได้เป็นอย่างดี เพราะหลักสูตรโรงเรียนจะมีการกำหนดจุดหมาย แนวทางวิธีการ และเนื้อหาสาระที่เรียนตลอดจนวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งจะสะท้อนว่าผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถเจตคติและพฤติกรรมตามมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดไว้หรือไม่ และ 5) สภาพแวดล้อมและการบริการ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนที่มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคารเรียนที่มั่นคงและสะอาด มีแหล่งเรียนรู้เพียงพอทำให้นักเรียนดำเนินชีวิตอยู่ในโรงเรียนได้อย่างมีความสุข ปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในการเรียนด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 1-7)

สถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ในประเทศไทย พบการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ตั้งแต่ต้นมกราคม 2563 จำนวนผู้ติดไวรัสโคโรนา โควิด-19 เพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ จนถึงมีนาคม 2563 ที่จำนวนผู้ติดเชื้อเพิ่มเป็นหลักร้อยและมียอดผู้ป่วยใหม่ 188 คน ในวันที่ 15 มีนาคม 2563 ซึ่งถือว่าเป็นวันที่สูงสุดของการระบาดรอบแรก แล้วจึงลดลงต่อเนื่อง รักษาระดับการติดเชื้อสองหลักเอาไว้ถึง 9 เดือนและมีผู้เสียชีวิตน้อยมากจนได้รับคำชมจากองค์การระหว่างประเทศว่า ประเทศไทยสามารถควบคุมการระบาดของ ไวรัสโคโรนา โควิด-19 ได้เป็นอย่างดี หลังจากนั้นอีกไม่นานก็เกิดการระบาดรอบ 2 ขึ้น ส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นจำนวนมาก และทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านสาธารณสุข ปัญหาด้านเศรษฐกิจ และปัญหาด้านสุขภาพจิต นอกจากนี้ปัญหาทางสังคมเป็นอีกหนึ่งปัญหาสำคัญที่เริ่มพบมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางทางสังคม ไม่ว่าจะ

เป็นเด็ก ผู้หญิง ผู้พิการ ผู้สูงอายุ คนเร่ร่อน คนไร้บ้าน หรือแม้กระทั่งผู้ติดเชื้อเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ล้วนได้รับผลกระทบจากสถานการณ์นี้ และหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้ปัญหาทวีความรุนแรงมากขึ้นเหมือนรอบปีที่ผ่านมา แต่การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา โควิด-19 ยังคงส่งผลกระทบต่อแวดวงการศึกษาในหลายแง่มุม ตั้งแต่การปิด-เปิดเรียน การปรับมาใช้การสอนผ่านกลไกต่าง ๆ ตลอดจนปัญหาทางเศรษฐกิจที่ตามมาที่ทำให้เด็กหลายคนต้องออกจากโรงเรียน ทำให้ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2563, ออนไลน์)

จากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทาง สังคม และส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นจำนวนมาก และทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านสาธารณสุข ปัญหาด้านเศรษฐกิจ และปัญหาด้านสุขภาพจิต นอกจากนี้ ปัญหาทางสังคมซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่เริ่มพบมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้หญิง ผู้พิการ ผู้สูงอายุ คนเร่ร่อน คนไร้บ้าน หรือแม้กระทั่งผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ล้วนได้รับผลกระทบจากสถานการณ์นี้หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้ปัญหาทวีความรุนแรงมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการตีตรา และการไม่ยอมรับผู้ที่เคยติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 กลับเข้าสู่ชุมชน หรือครอบครัวของผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ถูกชุมชนกีดกันไม่ให้ออกมาใช้ชีวิตตามปกติ นำไปสู่การปกปิดหรือไม่ยอมเข้ารับการตรวจหาเชื้อไวรัส การถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัวเพิ่มขึ้นนับตั้งแต่มีคำสั่งให้ประชาชนกักตัวอยู่ในบ้าน เนื่องจากการกักตัวอยู่ในบ้าน ทำให้เด็กส่วนหนึ่งถูกล่วงละเมิดทางเพศจากบุคคลที่อาศัยอยู่ในบ้านเดียวกัน การข่มขืน ล่วงละเมิด และการมีเพศสัมพันธ์ในเครือญาติ ภาวะเสี่ยงติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของคนเร่ร่อน คนไร้บ้าน เด็ก ผู้สูงอายุและคนพิการขาดการ ดูแลที่เหมาะสม โรคติดเชื้อไวรัสไวรัสโคโรนา โควิด-19 เป็นโรคอุบัติใหม่ทำให้มีการแพร่เชื้อในวงกว้างและ ยังไม่มีวัคซีนป้องกันโรคนี้การป้องกันที่ดีที่สุดในขณะนี้ คือ การเว้นระยะห่างทางสังคม ลดการรวมกลุ่มชุมนุม กักตัวอยู่ภายในบ้าน ใส่หน้ากากอนามัยป้องกัน และล้างมือเป็นประจำ ขณะเดียวกันผล กระทบที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านสุขภาพจิต และปัญหาทางสังคม ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและประชาสังคม ในการเฝ้าระวัง ดูแลและเยียวยาประชาชนที่ได้รับผลกระทบให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการอย่างครอบคลุม เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนจากสถานการณ์นี้ (โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์, 2563)

การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ดีช่วยส่งเสริมและปลูกฝังให้นักเรียนได้เป็นบุคคลที่พร้อมด้วยความรู้ ความสามารถ ความเจริญ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันจะเป็นการสร้างบุคลิกภาพที่ดีงามแก่นักเรียน ทางด้านสื่อการเรือนการสอนนั้นถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน เพราะจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ และเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนเพื่อนร่วมชั้นเรียน อาคารสถานที่ ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนเหล่านี้ล้วนแต่มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน และการบริหารงานของโรงเรียน (ทรรศนีย์ วราห์คำ, 2554)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เห็นได้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้มีผลอย่างยิ่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะวิจัย เรื่อง สภาพและความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

2.2 เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

2.3 เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาการดำเนินงานองค์ประกอบการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา โควิด-19 จากแนวคิด สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สสส (2563); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564); ประวีณา โภควณิช (2559) และยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ (2563) ผู้ศึกษาได้สรุปกรอบแนวคิด ดังนี้ การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19

3.1 ด้านระยะเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน

3.2 ด้านการเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน

3.3 ด้านแนวปฏิบัติสำหรับบุคลากรในโรงเรียน

3.4 ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม

3.5 ด้านมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา โควิด-19

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 956 คน จำแนก เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 25 คน และครู จำนวน 931 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร, 2564, ออนไลน์)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2564 จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 16 คน และครู จำนวน 232 คน รวมทั้งสิ้น 261 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 40) ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 47)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก (Chcckist) ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .26-.86 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .29-.72

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และได้แบบสอบถามคืน จำนวน 252 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำคะแนนของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1) ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) (สมนึก ภัททิยธนี, 2560, หน้า 220)

1.2) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation)

1.3) ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 116)

2) สถิติพื้นฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 120-148)

2.1) ร้อยละ (Percentage)

2.2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านระยะเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน	4.09	0.51	มาก	4.67	0.34	มากที่สุด
2. ด้านการเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน	3.99	0.55	มาก	4.64	0.35	มากที่สุด
3. ด้านแนวปฏิบัติสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา	4.01	0.56	มาก	4.62	0.41	มากที่สุด
4. ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม	3.98	0.62	มาก	4.63	0.39	มากที่สุด
5. ด้านมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา โควิด-19 กรณีเกิดการระบาด	4.20	0.63	มาก	4.72	0.33	มากที่สุด
รวม	4.05	0.51	มาก	4.66	0.31	มากที่สุด

ตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\overline{X}$ = 3.98-4.20) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา โควิด-19 กรณีเกิดการระบาด ($\overline{X}$ = 4.20) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ($\overline{X}$ = 3.98) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\overline{X}$ = 4.62-4.72) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา โควิด-19 กรณีเกิดการระบาด ($\overline{X}$ = 4.72) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านแนวปฏิบัติสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.62)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านระยะเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน	4.09	4.67	0.142	4
2. ด้านการเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน	3.99	4.64	0.162	2
3. ด้านแนวปฏิบัติสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา	4.01	4.62	0.152	3
4. ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม	3.98	4.63	0.163	1
5. ด้านมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา โควิด-19 กรณีเกิดการระบาด	4.20	4.72	0.124	5
รวม	4.05	4.66	0.149	-

จากตาราง 2 พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) โดยรวมเท่ากับ 0.130 เมื่อพิจารณาลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม $PNI_{modified}$ = 0.163 ด้านการเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน $PNI_{modified}$ = 0.162 ด้านแนวปฏิบัติสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา $PNI_{modified}$ = 0.152 ด้านระยะเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน $PNI_{modified}$ = 0.142 ด้านมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา โควิด-19 กรณีเกิดการระบาด ตามลำดับ $PNI_{modified}$ = 0.124

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องสภาพ และและความต้องการจำเป็นของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ผู้ศึกษาพบว่ามีประเด็นน่าสนใจที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

6.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

6.1.1 สภาพปัจจุบันการมีส่วนร่วมชุมชน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนให้ถูกต้องเหมาะสมนั้นนับได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นมากในการจัดการศึกษา เพราะจะทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่น่าเรียน อันจะนำมาซึ่งความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ การดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมนั้นเป็นหน้าที่โดยตรงของทางโรงเรียนจะต้องกำหนดให้เอื้อต่อการพัฒนา

ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคมเพราะตลอดเวลาที่อยู่ในโรงเรียนนั้น สภาพแวดล้อมในโรงเรียนย่อมมีผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตของผู้เรียน และการจัดการเรียนของผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุรชัย สัมโย (2557, หน้า 2) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อประชากร โลกเป็นวงกว้าง โดยมีจำนวนผู้ป่วยติดเชื้อและผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากในระยะเวลาอันรวดเร็ว องค์การ อนามัยโลกจึงได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 เป็นโรคระบาดใหญ่ (Pandemic) ในวันที่ 11 มีนาคม พุทธศักราช 2563 อีกทั้งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ยังทำให้พฤติกรรมมนุษย์ พฤติกรรมการบริโภคและการบริการเกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลาย ๆ ด้าน ส่งผลให้ในหลายภาคส่วนเกิดผลกระทบ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การท่องเที่ยว เทคโนโลยี และการศึกษา นอกจากนี้ยังส่งผลให้สถานศึกษาไม่ สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามปกติ อย่างทั่วถึงในทุกสถาบันและสาขาวิชาชีพ เพื่อเอื้อให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถเรียนรู้ได้จากบ้านพักของตัวเองสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนธิชา ทองหัตถา (2564, หน้า 46) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

6.1.2 การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีที่จะช่วยเสริมสร้าง ส่งเสริม สนับสนุนปลูกฝังให้ผู้เรียนได้พร้อมด้วยความรู้ความสามารถ เสริมบุคลิกที่ดี ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ Savage & Savage (2010) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีความสำคัญ โดยส่งผลโดยตรงและมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนต่อตัวผู้เรียน การส่งผลโดยตรงที่ว่านั้นเกิดกับตัวผู้เรียนในด้านการทำกิจกรรมต่าง ๆ การสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ ประกอบด้วย กิจกรรมหลัก ดังนี้ 1) การปรับสภาพแวดล้อมในห้องเรียนเพื่อให้เด็ก เรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด และสามารถใช้เวลาที่เหลืออยู่ ทำกิจกรรมของตนเองในห้องเรียน 2) การจัดบริเวณในโรงเรียน ให้เป็นแหล่งความรู้และแหล่งสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กิตติยา โพธิสาเกตุ และธัชชัย จิตรนันท์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเอกชนสังกัดอัครสังฆมณฑลท่าแร่ หนองแสง และสถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีนักเรียนอยู่รวมกันจำนวนมาก มักจะมีความเสี่ยงสูง หากมีระบบการจัดการที่ไม่ดี อาจจะมีการแพร่ระบาดของเชื้อ COVID-19 ได้ในกลุ่มเด็ก เนื่องจากพบว่าการติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยมีอาการหรือมีอาการแสดง ค่อนข้างน้อย ความรุนแรงจะน้อยมาก แต่เด็กนักเรียนจะเอาเชื้อกลับบ้าน อาจทำให้การแพร่ระบาดเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว (Super Super spread spread) ไปยังบุคคลในบ้าน หากมีการระบาดในกลุ่มเด็กขึ้น จะมีผลกระทบในสังคมหรือผู้ใกล้ชิด เช่น ครู พ่อแม่ ผู้สูงอายุที่ติดเชื้อ จากเด็กซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วชิรดล คำศิริรักษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น การบริหารจัดการโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

6.1.3 การประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) โดยรวมเท่ากับ 0.130 เมื่อพิจารณาลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ด้านการเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน ด้านแนวปฏิบัติสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านระยะเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน ด้านมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา โควิด-19 กรณีเกิดการระบาด ตามลำดับทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะสวัสดิภาพและการคุ้มครองการบริหารการเงิน ความปลอดภัยจากการลดการแพร่เชื้อโรค สิ่งที่จำเป็นที่โรงเรียนจำเป็นต้องบริหารจัดการให้ดีมีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารการเงิน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

การศึกษาเรื่อง สภาพ และและความต้องการจำเป็นของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ ดังนี้

1. ผลจากการศึกษา สภาพ และและความต้องการจำเป็นของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า สภาพปัจจุบันด้านด้านมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา โควิด-19 กรณีเกิดการระบาด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา โควิด-19 กรณีเกิดการระบาดเป็นอย่างยิ่ง มีการเตรียมการตลอดเวลา และมีการวางแผน ด้านงบประมาณ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ชั้นเรียน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารมุ่งสู่การวางแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกำหนด แผนงาน นโยบายและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมาย

2. ศึกษา และเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยใช้แนวคิดที่ยึดตามความพร้อมและศักยภาพของครู รวมทั้งตามบริบทของขนาดโรงเรียน

8. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2564). *แนวทางปฏิบัติสำหรับโรงเรียนเพื่อป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 (COVID-19).* เข้าถึงได้จากhttps://drive.google.com/file/d/1rkxFa-aYQFd_otBrSen4MmH10781xje/view

กรมอนามัย. (2563). *คู่มือการปฏิบัติสำหรับสถานพัฒนาเด็กเล็กปฐมวัยในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19.* นนทบุรี: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.

_____. (2563). *ความเป็นมาของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19.* เข้าถึงได้จาก https://covid19.anamai.moph.go.th/th/

ไกรษร แก้วฝ้าย. (2556). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทรรศนีย์ วราห์คำ. (2554). *การจัดการศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นฤมล ก้อนขาว. (2558). *การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนศรัทธาสมุทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 10.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประวีณา โภควณิช. (2559). *แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนเรียนร่วมระดับประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พัชราภรณ์ โพธิสัย. (2558). *สภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนาคำนา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทรพร บุญนำอุดม. (2563). *ห้องเรียนในฝันของการศึกษาศตวรรษที่ 21: บทบาทสำคัญของห้องเรียนในการส่งเสริมการเรียนรู้ในโลกสมัยใหม่.* เข้าถึงได้จาก http://www.tcdc.or.th/articles/design_creativity/25279/ 15 มีนาคม 2563

มนธิชา ทองหัตถา. (2564). *การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช.* เข้าถึงได้จาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/lawasrijo/article/view/250028

มงคล ประเสริฐสังข์. (2553). *การจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ของโรงเรียนวัดใหญ่ศรีสุพรรณ สำนักงานเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร.* เข้าถึงได้จาก http://grad.bsru.ac.th/files/Ed%205337.pdf

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ . (2563). *สถานการณ์ระบาด COVID-19 รอบ 1 ถึง 3 โดยสังเขป*. เข้าถึงได้จาก https://tdri.or.th/2021/04/covid-19-2-3-affected-thai-labor-market/

รัฐสภา พงษ์ภิญโญ. (2556). *การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพงษ์ภิญโญ : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. (2563). *ก้าวทันทุกความเคลื่อนไหวของสถานการณ์โรคโควิด-19*. เข้าถึงได้จาก https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/chula-covid-19/

วชิรดล คำศิริรักษ์. (2563). *สภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น การบริหารจัดการโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จังหวัดสงขลา*. เข้าถึงได้จาก http://www.ska2.go.th/reis/data/research/25640706_185615_9916.pdf

วิทยา จันถา. (2552). *สภาพแวดล้อมที่เหมาะกับการเรียนรู้*. เข้าถึงได้จาก https://www.l3nr .org/posts/314900

วิชิต เทพประสิทธิ์. (2558). *การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน*. กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์.

_____. (2560). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564*.

วีซานา อับดุลเลาะ และวุฒิชัย เนียมเทศ. (2563). การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 227-246.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2563). *คู่มือการจัดการโรงเรียนรับมือโควิด-19*. นนทบุรี: สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์พับลิสชิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____. (2564). *แนวทางและนโยบายเลื่อนเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สมนึก ภัททิยธนี. (2560). *การวัดผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ประสานการพิมพ์.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรชัย สัมโย. (2557). *การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี*. เข้าถึงได้จาก http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/[1][080916042705].pdf

สุบิน ยุระรัช. (2554). แนวคิดเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานประเมินความต้องการจำเป็น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 13(2), 31-54.

สุรศักดิ์ อรรถจินดา. (2564). *การจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไป และภายใต้สถานการณ์ COVID–19 ของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม*. สารนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อารียา สตารัตน์. (2556). *การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยครีนครินทรวิโรฒ.

องค์การเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ และองค์กรภาคี. (2564). *การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพก่อนเปิดภาคเรียนของโรงเรียน.* เข้าถึงได้จาก https://www.eef.or.th/article-school-covid-19/

Krejcie, R.V.; & Morgan, D.W. (1970). Determining Sampling Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 608.

Mary Renck Jalongo. (2021). *The Effects of COVID-19 on Early Childhood Education and Care: Research and Resources for Children, Families, Teachers, and Teacher Educators.* Emerita, Indiana University of Pennsylvania.

P.M. Seager. (1961). *Proposed School Building Code for Thailand*. Indiana: Indiana University.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

The Guidelines for Transformational Leadership of Educational Adminstrator in 21st Century of Udonthani Primary Education Service Area Office 1

น้ำทิพย์ นาที[1]
สมาน ประวันโต[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 2) ศึกษาแนวทางของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 327 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีค่า $PNI_{Modified}$ = 0.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอประกอบด้วย 4 ด้าน 11 แนวทาง ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 3 แนวทาง 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 2 แนวทาง 3) ด้านกระตุ้นทางปัญญา มี 3 แนวทาง 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มี 3 แนวทาง

คำสำคัญ: แนวทาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the current state and the desirable state and the needs index of the school administrators' transformational leadership in the 21st century; 2) to study the guidelines of the school administrators' transformational leadership in the 21st century under the Udonthani Primary Education Service Area Office 1. The samples were 327 school administrators and teachers. The sample size was calculated using Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling by the status of the sample groups and the school size. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation and the Modified Priority Needs Index.

The research findings were

1. The current state of the school administrators' transformational leadership in the 21st century under the Udonthani Primary Education Service Area Office 1, overall aspects were at high level. Considering each aspect, the highest aspect was the consideration of individuality, followed by the aspects of intellectual stimulation and the ideological influence. The lowest aspect was the inspiration. The desirable state of the school administrators' transformational leadership in the 21st century under the Udon thani Primary Education Service Area Office 1. Overall aspects were at the highest level. Considering each aspect, the highest aspect was the consideration of individuality, the aspect of inspiration and intellectual stimulation respectively. The lowest aspect was the ideological influence.

The Modified Priority Needs Index of the school administrators' transformational leadership in the 21st century the Udonthani Primary Education Service Area Office 1. The result showed a value of $PNI_{modified}$ = 0.22 The inspiration was found the highest level of PNI modified value, followed by the ideological influence and intellectual stimulation. The aspect of individuality was found at the lowest need.

2. The guidelines of the school administrators' transformational leadership in the 21st century the Udonthani Primary Education Service Area Office 1, the researcher presented in 4 aspects and 11 approaches. 1) Idealized Influence 3 approaches. 2) Inspiration Motivation 2 approaches. 3) Intellectual Stimulation 3 approaches. 4) Individualized Consideration 3 approaches.

Keywords: Guidelines, Transformational Leadership, School Administrators, 21st Century

1. บทนำ

ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน อย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันที่รุนแรง องค์กรต่าง ๆ จะต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่ดำเนินไป การขับเคลื่อนองค์กรต้องอาศัยการมีผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้ มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้ทีมงานผู้ตามเป็นผู้ที่เดินอยู่ในทิศทางที่ผู้นำกำหนด หากผู้นำกำหนดทิศทางผิด ไม่มีภาวะผู้นำที่ดีเหมาะสมกับยุคสมัยแล้ว เส้นทางแห่งความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ยาก ทีมงานผู้ตามย่อมเกิดความสับสนในการปฏิบัติอย่างแน่นอน และในที่สุดองค์กรย่อมแตกความสามัคคี ในทางตรงกันข้ามหากผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดีสอดคล้องกับยุคสมัย ย่อมทำให้ทีมงานผู้ตามยอมรับเกิดศรัทธาและมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำจนสามารถนำทีมงานทั้งหมดไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ทั้งครูและนักเรียนต้องพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะครูถูกสังคมคาดหวังให้เปลี่ยนแปลงบทบาทเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้เป็นบุคคลแห่งศตวรรษที่ 21 ครูจำเป็นต้องมีนวัตกรรมทางการศึกษา มีทักษะการสอนที่ทันสมัย มีเทคนิคการสอนสมัยใหม่ ตลอดจนทัศนคติของตนเองต่อการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลที่สามารถตอบสนองผู้เรียนที่แตกต่างและหลากหลายเพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดขั้นสูงและมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปตามความต้องการในศตวรรษที่ 21 (สุวิมล มธุรส, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องหาวิธีการในการบริหารจัดการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ภายใต้ความปกติใหม่ (New Normal) ทั้งด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอน การพัฒนาครูให้พร้อมสู่โลกยุคใหม่ (พัชราภรณ์ ดวงชื่น, 2563) ดังนั้น จึงเห็นว่าผู้นำในยุคนี้จำต้องเข้าใจธรรมชาติพื้นฐานของความเป็นมนุษย์นี้อย่างทันท่วงที เริ่มจากการมองตัวเอง และเข้าใจธรรมชาติภายในของตัวเอง เพื่อจะเข้าใจคนอื่น ๆ ในองค์กรหรือสังคมของตน และปรับเปลี่ยนทั้งทัศนคติ ความเชื่อ และปรับวิธีการ ‘นำ’ ใหม่ (ณัฐพส วังวิญญ, 2558)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ต้องบริหารให้เกิด Transformative education system คือ ระบบการศึกษาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง คือ เปลี่ยนแปลง 3 อย่าง ได้แก่ เปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ (Transformative learning) เปลี่ยนแปลงหลักสูตร (Transformative curriculum) คือ หลักสูตรไม่มีการหยุดนิ่งตายตัว เปลี่ยนแปลงได้ตลอด และเปลี่ยนแปลงการจัดการ (Transformative management) (วิจารณ์ พานิช, 2555) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังครูในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีความเฉลียวฉลาดเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายให้ครูทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและสามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบัน (จารุวรรณ นูสา และสิทธิชัย สอนสุภี, 2564)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาครู ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การบริหารงานและการทำงานที่มีคุณภาพก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานสากลได้อย่างมีความสุข และยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

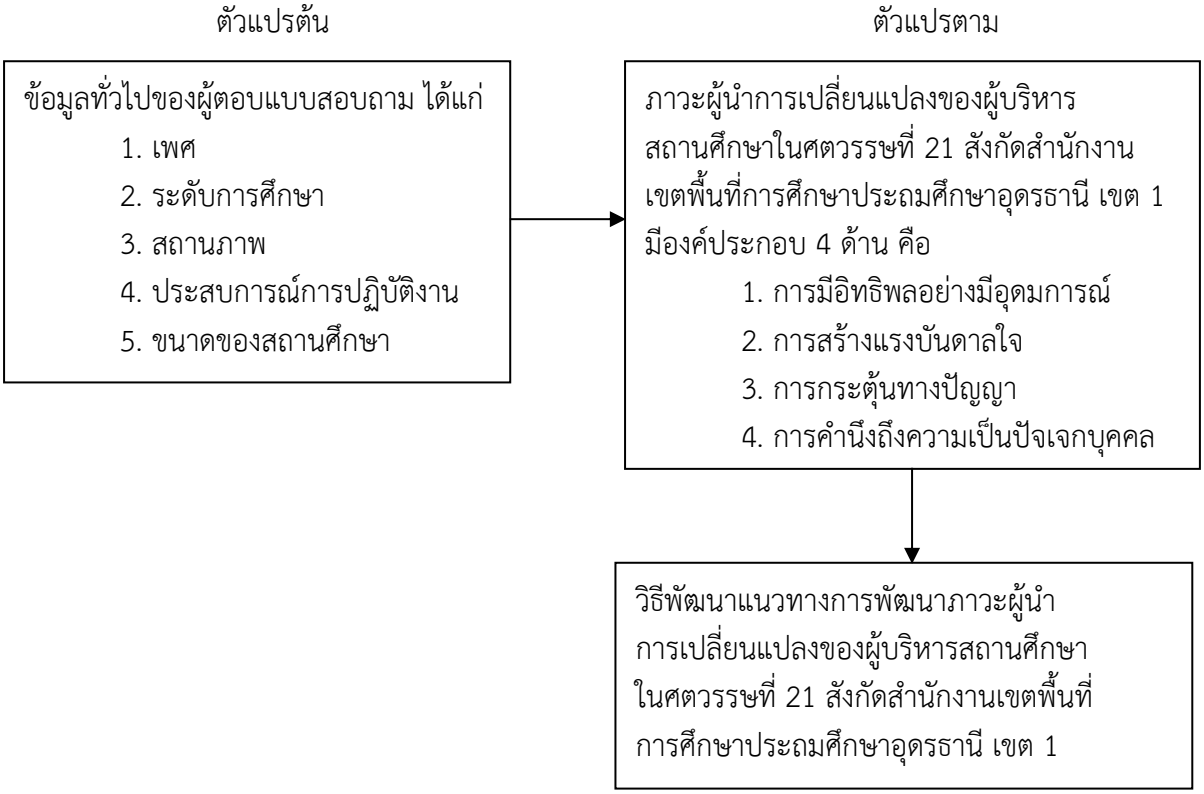
2.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีแนวคิดของ (Bass and Alvolio, 1994) เป็นกรอบแนวคิด 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 รวมประชากรทั้งสิ้น 2,255 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 327 คน

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) ยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2) ตรวจสอบร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

3) ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.3.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.3.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

5.3.3 แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยกำหนดประเด็นการประเมินแนวทาง ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นได้และความเป็นประโยชน์

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.4.1 ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิตถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน

5.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 327 ฉบับ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามและกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง

5.4.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 327 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.5.2 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนความเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

5.5.3 จัดเรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปน้อย โดยใช้สูตร $PNI_{Modified}$ ซึ่งเป็นดัชนีการจัดการเรียงลำดับความสำคัญของความคาดหวังหาผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงเพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนจะนำมาจัดอันดับความสำคัญความคาดหวัง (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

5.6.1 สถิติในการหาคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถาม เพื่อใช้นำไปใช้ในการพัฒนาเครื่องมือและการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

5.6.2 สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.6.3 สถิติที่ใช้จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย ใช้วิธี Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีการจัดการเรียงลำดับความสำคัญของสภาพที่พึงประสงค์หาผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงเพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนจะนำมาจัดอันดับความสำคัญของสภาพที่พึงประสงค์ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

6. ผลการวิจัย

6.1 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

6.2 แนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาตามค่า PNI modified ที่จำเป็นมากที่สุดก่อน เป็นรายด้าน 4 ด้าน 11 แนวทาง ดังนี้

6.2.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

6.2.1.1 มุ่งเน้นการกระตุ้น โน้มน้าวจิตใจ ให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

6.2.1.2 สร้างความตระหนัก สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้บุคลากรทุกคนรู้บทบาทหน้าที่และให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบ โดยสร้างความเป็นมิตรให้คำชมเชย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพ

6.2.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

6.2.2.1 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา มีความเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต จนทำให้เกิดความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

6.2.2.2 ผู้บริหารใช้ฐานข้อมูลในการวางแผนแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความฉลาดทางอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤต

6.2.2.3 มีการกำหนด เป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและสื่อสารไปยังบุคลากรจนสามารถปฏิบัติงานได้

6.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

6.2.3.1 ส่งเสริม สนับสนุนครูในการออกแบบนวัตกรรม วิธีการเรียนรู้ที่ช่วยแก้ปัญหา โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายภารกิจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามความสามารถความถนัดและให้ได้รับงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

6.2.3.2 ส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างมีระบบคิดอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งมีการสร้างกระบวนการคิดเชิงบวก และยอมรับความแตกต่างทางความคิดของผู้ร่วมงาน

6.2.3.3 มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน อีกทั้งสนับสนุนวิธีปฏิบัติงาน และวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยกระตุ้นให้ครูสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

6.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

6.2.4.1 มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักคิด/นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สนับสนุนให้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอและศึกษาต่อหรือเลื่อนตำแหน่งให้ขึ้น

6.2.4.2 มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

6.2.4.3 ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ครู บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบนหลักของเหตุผลและประโยชน์ของส่วนรวม

สรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

7. อภิปรายผล

7.1 จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนได้ให้ความสำคัญในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็น ในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี สอดคล้องกับ เสาวนิตย์ ทวีสันทนีนุกูล (2548) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้บริหารยอมรับนับถือและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง ให้คำปรึกษาและให้หาแนวทางในการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นพี่เลี้ยง เพื่อฝึกฝนด้านการบริหาร ให้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ มอบหมายงานตามความสามารถ สนทนาอย่างเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและจริงใจต่อกันในการทำงานเป็นลักษณะที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และส่งผลให้เกิดความพอใจของผู้ตาม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพียงฤทัย ชุมวัน (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางสติปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ และยังสอดคล้องผลการวิจัยของหนึ่งฤทัย เลี้ยงพันธุ์สกุล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงประสงค์ที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามความคาดหวังของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมไปถึงให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร และผู้บริหารควรมีทักษะในการยกย่องและชมเชยในตัวบุคลากร

7.2 แนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งมีด้วยกัน 4 ด้าน 11 แนวทาง ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งเน้นการกระตุ้น โน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย สร้างความตระหนัก สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้บุคลากรทุกคนรับทบาทหน้าที่และให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบ โดยสร้างความเป็นมิตรให้คำชมเชย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา มีความเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต จนทำให้เกิดความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้บริหารใช้ฐานข้อมูลในการวางแผนแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความฉลาดทางอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤต มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและสื่อสาร ไปยังบุคลากรจนสามารถปฏิบัติงานได้ ด้านกระตุ้นทางปัญญา ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนครูในการออกแบบนวัตกรรมวิธีการเรียนรู้ที่ช่วยแก้ปัญหา โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายภารกิจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามความสามารถความถนัดและให้ได้รับงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างมีระบบคิดอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งมีการสร้างกระบวนการคิดเชิงบวก และยอมรับความแตกต่างทางความคิดของผู้ร่วมงาน มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน อีกทั้งสนับสนุนวิธีปฏิบัติงาน และวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยกระตุ้นให้ครูสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักคิด/นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สนับสนุนให้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอและศึกษาต่อหรือเลื่อนตำแหน่งให้ขึ้น มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ครู บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบนหลักของเหตุผลและประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริรักษ์ นักดนตรี (2560) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย 1) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2 ประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนา 3) สร้างความเข้าใจและความตระหนักในความสำคัญของพัฒนา 4) ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย 5) พัฒนาด้วยตนเอง 6) พัฒนาโดยสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพด้วยระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 7) จัดอบรมพัฒนาเชิงปฏิบัติการ 8) กำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 9) จัดนิทรรศการหรือสัมมนานำเสนอผลการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธีรศักดิ์ สารสมัคร, ไพรวัลย์ โคตรตะ และชวนคิด มะเสนะ (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ควรยึดมั่นในอุดมการณ์ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก มีทักษะในการสื่อสารที่ดี เป็นที่ปรึกษาที่ดี เปิดโอกาสให้ครู ได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีความเข้าใจในสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน จนเกิดความเข้าใจในสภาพการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน นำไปสู่การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ส่งเสริมให้ครูได้มีการระดมสมอง แสดงความคิดเห็นในแนวทางการปฏิบัติงาน 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีความเป็นประชาธิปไตย กำหนดบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ตรงกับความสามารถของบุคลากร

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญแต่ในระดับการปฏิบัตินั้นอยู่ในรับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยที่เป็นข้อค้นพบ ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูมีความเป็นกันเอง และเป็นที่พึ่งของครูได้ทุกเรื่อง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญ กำลังใจ แรงบันดาลใจให้ครูด้วยการยกย่องและชมเชยอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนและให้ความยุติธรรมอย่างทั่วถึง

3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือสังกัดอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อจะได้ข้อมูลตามสภาพจริงที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ

9. เอกสารอ้างอิง

เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จารุวรรณ นูสา และสิทธิชัย สอนสุภี. (2564). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2.* การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22. หน้า 903-904. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฐพส วังวิญญู. (2558). *คู่มือหลักสูตรการเรียนรู้นักปฏิบัติการทางสังคมและสุขภาวะผู้นำที่แท้แห่งศตวรรษที่ 21.* นครปฐม: ภาพพิมพ์.

ธีรศักดิ์ สารสมัคร, ไพรวัลย์ โคตรตะ และชวนคิด มะเสนะ. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด–19. *Journal of Arts Management*, 4(3), 788.

เพียงฤทัย ชุมวัน. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *ทักษะภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(1), 261-271.

สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2560). *การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิผล.* อุบลราชธานี: ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิริรักษ์ นักดนตรี. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสาวนิตย์ ทวีสันทนีนุกูล. (2548). *ภาวะผู้นำปริวรรต : ตัวจักรสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา.* สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

หนึ่งฤทัย เลี้ยงพันธุ์สกุล. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.* สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development.* Pola Alto, California: Consulting Psychologists.

สภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Situation, Problems and Guideline for Problems Solving on Internal quality Assurance Private Vocational Colleges, Nakhon Phanom Province Under the Office of Vocational Education Commissions

คชกร นริสาน[1]
สุมาลี ศรีพุทธรินทร์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานและเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 2) ศึกษาปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 203 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วนแบบใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบประมาณค่า 5 ระดับ คือ แบบสอบถามสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .26–.79 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t-test แบบ Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีการเปลี่ยนครู เข้า-ออก บ่อย ทำให้ขาดบุคลากรด้านงานประกันและขาดความรู้ความเข้าใจด้านงานประกันคุณภาพ รวมถึงคุณภาพการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติน้อยตามไปด้วย การจัดการเรียนสอนในภาคปกติมีคุณภาพน้อยกว่าการจัดการเรียนการสอนแบบทวิภาคี ผู้เรียนขาดทักษะในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารมีความเข้าใจไม่สอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงาน ขาดการมีส่วนร่วม จากหน่วยงาน

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ภายนอกด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ไม่มีสิ่งแปลกใหม่ (3) แนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คือ สถานศึกษาควรสร้างแรงใจให้กับครู มีสวัสดิการที่ดี เช่น ค่าตอบแทนมากขึ้น เพื่อลดปัญหาการเข้า-ออกบ่อย ลดการเปลี่ยนบุคลากรด้านงานประกันคุณภาพ รวมถึงสถานศึกษาควรนำครู บุคลากรด้านประกันคุณภาพไปศึกษาดูงาน ครูควรส่งเสริมทักษะการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมกิจกรรมภาวะผู้นำแก่ผู้เรียน ผู้บริหารควรมีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติ ควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มากขึ้น สถานศึกษา ครู ควรส่งเสริมและเพิ่มสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมสิ่งแปลกใหม่ ทันสมัย ในการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน นักศึกษา

คำสำคัญ: สภาพ ปัญหา แนวทางแก้ไข การประกันคุณภาพ

Abstract

The implementation of internal quality assurance is to build the credibility and efficiency of educational institutions in teaching and learning management. Organizational management and an indicator of the quality of educational institutions have a purpose (1) to study and compare solving on internal quality assurance private vocational colleges, Nakhon Phanom province under the office of vocational education commissions by status and school-size, and (2) to study problems solving on internal quality assurance private vocational colleges, Nakhon Phanom province under the office of vocational education commissions. (3) to study guideline for problems solving on internal quality assurance private vocational colleges, Nakhon Phanom province under the office of vocational education commissions. The samples used were 203 school management and teachers with followed percent criterion in the sample size specification selected by Multi-stage Random Sampling. The instrument employed in data collection was a five-rating scale questionnaire on Situation, problems and guideline for problems solving on internal quality assurance private vocational colleges, Nakhon Phanom province under the office of vocational education commissions with the index of item congruence (IOC) between .80-1.00, the discrimination between .26-.79 and the reliability of .94 The statistics employed were percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Samples), and one-way analysis of variance analysis (One-way ANOVA).

The results revealed that (1) Situation solving on internal quality assurance private vocational colleges, Nakhon Phanom province under the office of vocational education commissions were found at the high level in the overall and individual aspects. In comparison, the situations for solving on internal quality assurance private vocational colleges, Nakhon Phanom province under the office of vocational education commissions classified by status and school-size revealed the statistically significant different at the level of .01. (2) The problems for solving on internal quality assurance private vocational colleges, Nakhon Phanom province under the office of vocational education commissions are private vocational school there are frequent changes of teachers this leads to a lack of insurance personnel and a lack of knowledge and understanding of quality assurance work including, The quality of learning management to practice is less as well the quality of teaching in the regular semester was less than that of the bilateral teaching, learners lack skills in the 21st century, the management has a misunderstanding that is inconsistent with the operators lack of participation from external agencies for cooperation in creating a learning society both at home and abroad, innovation, invention, nothing new.
(3) The guideline for problems solving on internal quality assurance private vocational colleges, Nakhon Phanom province under the office of vocational education commissions

are private vocational school should inspire teachers have good welfare benefits such as higher compensation to reduce frequent entry and exit problems, Reduce the change of personnel in quality assurance work, Including, educational institutions should lead teachers quality assurance personnel went to study, teachers should promote teaching skills in the 21st century, promote leadership activities for learners, the management should have a meeting to create an understanding with the practitioners, should build more cooperation with external agencies both in the country and abroad, Educational institutions and teachers should promote and increase inventions. Innovation, novelty and modern in teaching and learning management for students.

Keywords: Situations, Problems, Guidelines for problems solving, Quality Assurance

1. บทนำ

การประเมินคุณภาพภายในเป็นขั้นตอนของสถานศึกษาในการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพ พ.ศ. 2561 ซึ่งการประเมินคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการเพื่อให้ทราบขีดจำกัดความสามารถในการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และนำผลการประเมินไปแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการประกันคุณภาพภายในถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการทำหรือการประเมินตนเองของสถานศึกษา ที่กระทำโดยบุคลากรภายในหรือผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง โดยยึดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นหลัก (กฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา, 2561, หน้า 4)

ปัญหาการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม ในเขตพื้นที่การวิจัยจังหวัดนครพนม เขต 1 ไว้ว่า ครูไม่มีแรงจูงใจและไม่เห็นความสำคัญของสร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม งานสร้างสรรค์และงานวิจัย ครูในสถานศึกษามีจำนวนน้อยแต่ภาระงานมากกว่าจึงทำให้ครูไม่มีเวลาในการสร้างสิ่งแประดิษฐ์ นวัตกรรม งานสร้างสรรค์และงานวิจัย สถานศึกษาบางแห่งยังไม่จัดตั้งศูนย์บ่มเพาะและองค์การวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงทำให้ผลตัวบ่งชี้มาตรฐานการประเมินการประกันคุณภาพภายในมีค่าร้อยละต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม, 2563, หน้า 17-19)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและให้เป็นไปตามมาตรฐานเพื่อรองรับรับการประเมินมาตรฐานภายนอก รวมทั้ง เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาและเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและส่งเสริมการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 การประกันคุณภาพการวิจัย

3.1.1 ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการการวางแผนและกระบวนการของผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาที่จะรับประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่าจะพัฒนาผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ครบถ้วน มีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (2553, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรม ตามภารกิจของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเนื่องซึ่งความตั้งใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้รับบริการ ทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชนและสังคมโดยรวมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการวิจัยที่กำหนดการประกันคุณภาพการศึกษามีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของการ “ป้องกัน” ไม่ให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและผลผลิตไม่มีคุณภาพ

สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2562, หน้า 65) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพหมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้รับ บริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชนและสังคมโดยรวม

3.2 การประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

3.2.1 ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน

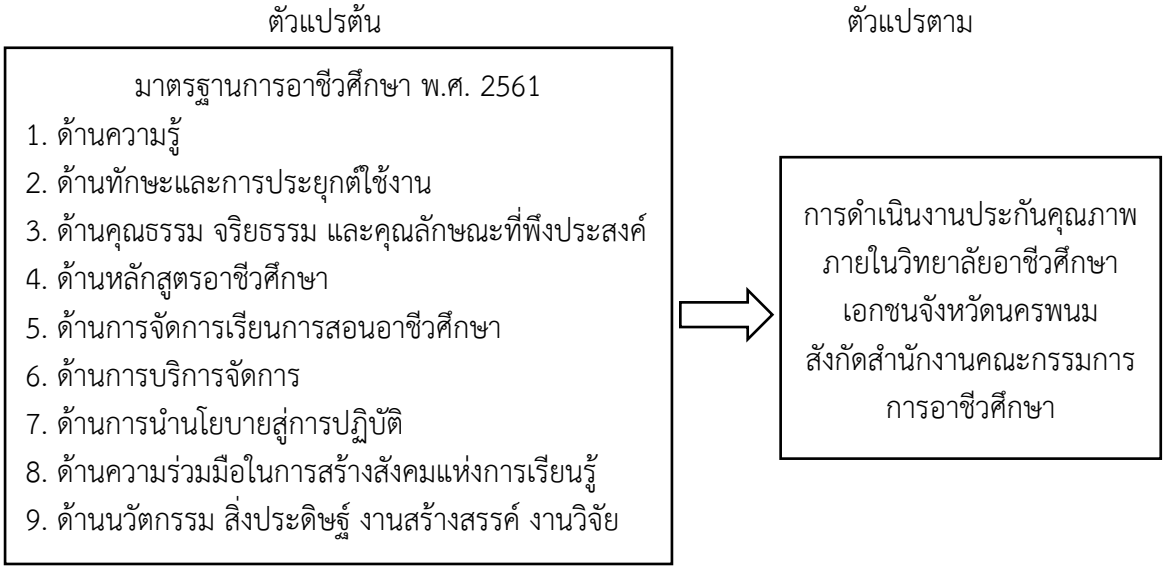
การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายในโดยบุคลากรของสถานศึกษา หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การสร้างระบบและกลไกในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและระดับคุณภาพตามมาตรฐานที่ กำหนดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้เพื่อให้ได้ทราบสถานการณ์ที่แท้จริงที่จำนำไปสู่แนวทางและพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์และมาตรฐานที่ตั้งไว้อย่างต่อเนื่อง

สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2562, หน้า 93) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในหมายถึง การสร้างระบบและกลไกการพัฒนาติดตามตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมายและระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดโดยสถานศึกษาและหรือหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบของมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ในการจัดการศึกษาและประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 9 ด้าน (ราชกิจจานุเบกษา) เล่ม 135 ตอนพิเศษ 228 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ 21 มิถุนายน 2561 เรื่อง มาตรฐานอาชีวศึกษา 2561 เขียนเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จำนวน 273 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 40) สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครู จำนวน 173 คน จำแนกเป็นวิทยาลัยขนาดเล็ก จำนวน 73 คน วิทยาลัยขนาดกลาง จำนวน 58 คนและวิทยาลัยขนาดใหญ่ จำนวน 72 คน

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยการวิจัยเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .26-.79 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

บันทึกเสนอขอหนังสืองานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนม ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 ฉบับ

ผู้ศึกษาดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหาร ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาตอบแบบสอบถามในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระหว่างวันที่ 21 ตุลาคม-15 พฤศจิกายน 2564 โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 203 ชุด

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1) การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples)

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติ ดังนี้

5.6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ IOC

2) การหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation)

3) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับการหาค่าสัมประสิทธิ์ (α-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

5.6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1) การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples)

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe'

6. ผลการศึกษา

6.1 สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม	ระดับการดำเนินงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้	3.77	0.61	มาก
2. ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้งาน	3.87	0.62	มาก
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.93	0.65	มาก
4. ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา	3.90	0.66	มาก
5. ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	3.83	0.69	มาก
6. ด้านการบริหารจัดการ	3.95	0.62	มาก
7. ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	3.93	0.65	มาก
8. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	3.82	0.61	มาก
9. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย	4.10	0.75	มาก
รวม	3.90	0.60	มาก

6.2 สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษาทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม	ขนาดสถานศึกษา									รวม		
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่					
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้	4.04	0.41	มาก	3.60	0.71	มาก	3.59	0.62	มาก	3.77	0.61	มาก
2. ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้งาน	4.10	0.41	มาก	3.80	0.67	มาก	3.66	0.68	มาก	3.87	0.62	มาก
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.21	0.50	มาก	3.87	0.65	มาก	3.63	0.66	มาก	3.93	0.65	มาก
4. ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา	4.23	0.47	มาก	3.78	0.72	มาก	3.63	0.62	มาก	3.90	0.66	มาก
5. ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	4.11	0.50	มาก	3.78	0.75	มาก	3.53	0.71	มาก	3.83	0.69	มาก
6. ด้านการบริหารจัดการ	4.25	0.46	มาก	3.90	0.58	มาก	3.63	0.66	มาก	3.95	0.62	มาก
7. ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	4.19	0.53	มาก	3.93	0.61	มาก	3.62	0.69	มาก	3.93	0.65	มาก
8. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	4.04	0.43	มาก	3.78	0.72	มาก	3.59	0.60	มาก	3.82	0.61	มาก
9. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย	4.45	0.61	มาก	1.04	0.80	มาก	3.72	0.66	มาก	4.10	0.75	มาก
รวม	4.18	0.42	มาก	3.83	0.66	มาก	3.62	0.60	มาก	3.90	0.60	มาก

6.3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้าน

สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านความรู้	4.01	0.35	3.73	0.64	3.38**	.00
2. ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้งาน	3.98	0.41	3.85	0.64	1.44**	.00
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.09	0.57	3.90	0.66	1.48	.33
4. ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา	4.15	0.46	3.85	0.68	3.02**	.00
5. ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	4.05	0.47	3.79	0.72	2.51**	.00
6. ด้านการบริหารจัดการ	4.13	0.51	3.92	0.64	1.78	.23
7. ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	4.05	0.61	3.91	0.66	1.115	.96
8. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	3.99	0.44	3.79	0.63	2.23	.01
9. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย	4.32	0.63	4.06	0.76	1.79	.21
รวม	4.09	0.44	3.87	0.62	2.38**	.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

สภาพสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครพนม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	9.56 66.81 76.38	2 200 202	4.78 .33	14.31**	.00
2. ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้งาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	7.34 69.16 76.50	2 200 202	3,67 .35	10.62**	.00
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	12.38 72.48 84.86	2 200 202	619 .36	17.09**	.00
4. ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	15.67 71.56 87.23	2 200 202	7.83 .36	21.90**	.00
5. ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	12.10 84.04 96.14	2 200 202	6.05 .42	14.39**	.00
6. ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	14.11 64.26 78.37	2 200 202	7.05 .32	21.95**	.00
7. ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	11.74 73.90 85.64	2 200 202	5.87 .37	15.85**	.00
8. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	7.37 66.70 74.06	2 200 202	3.68 .33	11.04**	.00
9. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	19.37 93.14 112.51	2 200 202	9.68 .47	20.79**	.00
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	11.70 61.41 73.10	2 200 202	5.85 .31	19.05**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมีการเปลี่ยนครู เข้า-ออก บ่อย ทำให้ขาดบุคลากรด้านงานประกันและขาดความรู้ความเข้าใจด้านงานประกันคุณภาพ รวมถึงคุณภาพการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติน้อยตามไปด้วย การจัดการเรียนสอนในภาคปกติมีคุณภาพน้อยกว่าการจัดการเรียนการสอนแบบทวิภาคี ผู้เรียนขาดทักษะในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารมีความเข้าใจไม่สอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงาน ขาดการมีส่วนร่วม จากหน่วยงานภายนอกด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ไม่มีสิ่งแปลกใหม่

6.6 ผลการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คือ สถานศึกษาควรสร้างแรงใจให้กับครู มีสวัสดิการที่ดี เช่น ค่าตอบแทนมากขึ้น เพื่อลดปัญหาการเข้า-ออกบ่อย ลดการเปลี่ยนบุคลากรด้านงานประกันคุณภาพ รวมถึงสถานศึกษาควรนำครู บุคลากรด้านประกันคุณภาพไปศึกษาดูงาน ครูควรส่งเสริมทักษะการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมกิจกรรมภาวะผู้นำแก่ผู้เรียน ผู้บริหารควรมีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติ ควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มากขึ้น สถานศึกษา ครู ควรส่งเสริมและเพิ่มสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมสิ่งแปลกใหม่ ทันสมัย ในการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน นักศึกษา

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย สภาพ ปัญหาและแนวทางทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้ศึกษาสรุปผลการวิจัย ดังนี้

7.1 สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์ (2558, หน้า 21) กล่าวว่า หลักการประกันคุณภาพภายในเป็นหลักแห่งความสมดุลระหว่างความเป็นอิสระกับการตรวจสอบโดย สาธารณะ กล่าวคือ เป็นกระบวนการที่บุคลากรทางการศึกษา คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสถานศึกษาต้อง ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพขึ้น โดยสถานศึกษาต้องจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานการประกันคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ จัดให้มีการประกันคุณภาพในทุกกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นการเรียนการสอน การวิจัยการให้บริการและการบริหารจัดการโดยให้ทุกส่วนงานของสถานศึกษาได้ร่วมกันวางแผนปฏิบัติและตรวจสอบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดา ป่วนเทียน (2561, หน้า 98-102) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน

ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

7.2 สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองพร้อมแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปีการศึกษา ซึ่งสามารถแสดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (กฎกระทรวงการประคุณภาพการศึกษา, 2561, หน้า 13-15) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดา ป่วนเทียน (2561, หน้า 98-102) ได้ทำการวิจัย เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

7.3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ จึงมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในมากกว่าครูผู้สอน แต่ผู้บริหารอาจขาดการแนะนำและชี้แจงกระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในแก่ครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการประกันคุณภาพภายในไม่เพียงพอ ส่งผลให้การประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารและครูผู้สอนแตกต่างกัน อีกทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนยังมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฐิตา กลางณรงค์ (2560, หน้า 65) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนละแมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนละแมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากจากสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีวิธีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน อีกทั้งสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการด้วยตนเอง มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามบริบทและความต้องการของตนเอง คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการจึงมีความแตกต่างกันสอดคล้องกับ สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 7) ที่กล่าวว่า ระบบและกลไกในการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด มีการประเมินผลตามมาตรฐานการศึกษา การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเตรียมพร้อมสำหรับรับการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤชเพชรวัชน์ เข็มเพชร (2560, หน้า 76) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.5 ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เปลี่ยนครูบ่อย นักเรียน นักศึกษา ขาดทักษะในศตวรรษที่ 21 และยุค 4.0 นักเรียน นักศึกษาขาดความเป็นภาวะผู้นำ ไม่กล้าแสดงออก คุณภาพของการเรียนรู้สู่การปฏิบัติน้อยเกินไป การจัดการเรียนการสอนแบบปกติมีคุณภาพน้อยกว่า การจัดการเรียนการสอนแบบทวิภาคี ผู้บริหารมีความเข้าใจไม่สอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงาน สถานศึกษาขาดความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลงานประกันคุณภาพการมีส่วนร่วม จากหน่วยงานภายนอกด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ น้อยเกินไป นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ไม่มีความแปลกใหม่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนเป็นรูปแบบหนึ่งในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของประเทศ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริการการศึกษาด้านวิชาชีพได้มีการดำเนินการด้านการจัดความรู้ภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาแต่จากรายงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 2 โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 162 แห่ง พบว่าโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนควรพัฒนามาตรฐานด้านที่ 6 ในเรื่องการจัดการระบบความรู้ (KM) สำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2557, หน้า 2) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจรินทร์ แจ้งสว่าง (2563, หน้า 63) ได้ทำการศึกษาปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกลุ่มประสานงานสถานศึกษาโพทะเล 02 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้ ปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน กลุ่มประสานงานสถานศึกษาโพทะเล 02 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า มาตรฐานที่มีปัญหาอันดับสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 4 ระบบประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน และด้านที่มีปัญหาอันดับต่ำสุด คือ มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

7.6 แนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจ มีสวัสดิการที่ดีแก่ครู ครูควรส่งเสริมทักษะ เน้นการเรียนการสอน ยุคศตวรรษที่ 21 และยุค 4.0 ครูควรส่งเสริมกิจกรรมด้านภาวะผู้นำ เพื่อให้นักเรียน นักศึกษากล้าแสดงออก สถานศึกษา ครู ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติงานจริง สถานศึกษา ควรจัดหลักสูตรการเรียนการสอนแบบปกติ ให้เทียบเท่าใกล้เคียงกับหลักสูตรการเรียนการสอยแบบทวิภาคี ผู้บริหาร ควรมีการจัดประชุม มีการประสานงานเพื่อสั่งการ และสร้างความเข้าใจตรงกันกับผู้ปฏิบัติในงานที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษา ควรเพิ่มบุคลากรด้านงานประกันคุณภาพ ให้เพียงพอต่องานประกันคุณภาพ สถานศึกษา ควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มากขึ้น ครู ควรหาสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมสิ่งแปลกใหม่ทันสมัย มาจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน นักศึกษาทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน เป็นรูปแบบหนึ่งในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของประเทศ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริการการศึกษาด้านวิชาชีพได้มีการดำเนินการด้านการจัดความรู้ภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาแต่จากรายงานของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 2 โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 162 แห่ง พบว่า โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนควรพัฒนามาตรฐานด้านที่ 6 ในเรื่องการจัดการระบบความรู้ (KM) สำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2557, หน้า 2) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี ธานีโต (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 39 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 39 สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้ ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินงาน พบว่า ควรมีการจัดประชุมชี้แจงเพื่อเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายใน จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และควรมีการจัดอบรมทำความเข้าใจในการคำเนินการประกันคุณภาพภายใน ด้านการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน พบว่า ควรมีการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการจัดประชุมเพื่อให้บุคลากรรายงานการปฏิบัติงานเป็นระยะ และควรมีการติดตามกำกับดูแลทั่งในระดับรายบุคคลและรายกลุ่ม และด้านการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษา พบว่าควรมีการจัดประชุมวางแผน การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ควรมีการจัดอบรมสัมมนาการทำรายงานประเมินตนเอง (SAR) และควรมีการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อการจัดทำรายงาน

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยเรื่องสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการวิจัยสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้ง 9 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.77 สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนเปลี่ยนครูบ่อย นักเรียนนักศึกษาขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ครูขาดความรู้ความเข้าใจ

ด้านงานประกันคุณภาพ ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข คือ สถานศึกษาควรสร้างแจงใจ มีสวัสดิการที่ดีให้แก่ครู ควรจัดอบให้ความรู้ ความเข้าใจด้านงานประกันคุณภาพแก่ครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

2. ผลจากการวิจัยสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านทั้ง 9 ด้าน พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม ให้คลอบคลุมทุกวิทยาลัย เพื่อการวิจัยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครพนม เพื่องานประกันคุณภาพภายใน ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *การกำหนดมาตรฐานการวิจัยของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกนั คุณภาพการวิจัย พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2555). *การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา:ระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการวิจัย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาสนา.

กฤเพชรพชรวัชร์ เข็มเพ็ชร. (2560). *สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์. (2558). *ก้าวข้ามขีดจำกัด สู่สหัสวรรษแห่งคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: ซีโน พับลิชชิ่ง แอนด์ แพ็คเกจจิ้ง.

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2560). *พื้นฐานการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

รจรินทร์ แจ้งสว่าง. (2563). *การศึกษาปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกลุ่มประสานงานสถานศึกษาโพทะเล 02 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

“มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 256,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 228 ง. หน้า 4-6. 18 กันยายน 2561.

มลฐิตา กลางณรงค์. (2560). *การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนละแมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

มยุรี ธานีโต. (2561). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที สังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุดา ป่วนเทียน. (2561). *การประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2562). *การประกันคุณภาพการวิจัย นครพนม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). นครพนม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม เขต 1. (2563). *ข้อมูลสารสนเทศปีการวิจัย 2563.* นครพนม: กลุ่มส่งเสริมอาชีวศึกษาเอกชน.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2563). *การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: เอ็น. เอ.รัตนะเทรดดิ้ง.

แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

Guidelines Teachers' Growth Mindset Development in School under the Office of Udonthani Primary Educational Service Area 1

วชิรญาณ์ ผาจวง[1]
สมาน ประวันโต[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของครู 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวน 2,855 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการใช้ตารางของ Krejcie and Mogan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น 2 ขั้นตอน โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ การเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม α = 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) ระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Interview) 6 ท่าน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย (Analytic Induction) และนำเสนอโดยวิธีการบรรยาย

ผลการวิจัย กรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนในภาพรวม ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานตามสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) ส่วนค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51) และความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู ทั้ง 5 ด้าน มีค่า ($PNI_{Modified}$) อยู่ระหว่าง 0.050-0.138 ซึ่งลำดับที่ 1 คือ การสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง ($PNI_{Modified}$ = 0.138) ลำดับที่ 2 คือ การเรียนรู้จากอุปสรรค ($PNI_{Modified}$ = 0.096) ลำดับที่ 3 คือ การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ($PNI_{Modified}$ = 0.092) ลำดับที่ 4 คือ การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ($PNI_{Modified}$ = 0.071) และลำดับที่ 5 คือ ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน ($PNI_{Modified}$ = 0.050)

---

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู พบว่า ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง ผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ 1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความสนใจของครูแต่ละคน เพื่อให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยใช้วิจัยเป็นฐานในการพัฒนาวิชาชีพและด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเข้าร่วมอบรมสัมมนาวิชาการ การจัดชุมชนเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน PLC และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียน 3) ควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน 4) ส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น การให้ครูวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และนำไปสู่การจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูสร้างองค์ความรู้ทางปัญญาด้วยตนเอง (Wisdom) และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ 2) สร้างแรงจูงใจให้ครูรักในการทำงาน มองปัญหาให้เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารต้องเป็นที่ปรึกษา หรือให้คำแนะนำที่ดี ให้แก่ครูได้ (Coaching and metoring) 3) ส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สู่ชั้นเรียน ภายใต้การกำกับติดตามและให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหาร หรือเพื่อนครู 4) ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม มีกิจกรรมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้กับครู พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูสามารถรับฟังคำแนะนำ หรือแนวทางการแก้ปัญหาจากบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม สัมนาจากผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่น ครูที่ได้ได้รับรางวัล OBEC Award ระดับชาติ รางวัลครูดีเด่นต่าง ๆ เป็นต้น 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีม 3) สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูยึดแนวคิด หลักการทำงาน ปรัชญาการทำงาน หรือหลักคิดต่าง ๆ จากผู้ที่ประสบความสำเร็จ 4) เปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการ แนวคิดหรือ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น กรอบความคิดแบบเติบโต

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the actual condition and the expected condition about teachers' growth mindset, 2) to examine guidelines in teacher's growth mindset in the school under the Office of Udonthani Primary Educational Service Area 1. The population of this research were 2,855 people. The sample consists of administrators and teachers were 339 people using Krejcie and Mogan's table by two stages stratified random sampling based on school size. The data collection was divided into two phases: Phase I, collect a quantitative data using rating scale questionares with a reliability of the questionare were 0.960. Data were analyzed using a ready-made computer, while the statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, including prioritization of desirable conditions with the Priority Need Index ($PNI_{Modified}$). Phase II, collect quatitative data by interviewing 6 experts to study guidelines in the teacher's growth mindset development. The data were analyzed using analytic induction and presented by means description method.

The research results were as follow: teachers' growth mindset in the overall, the mean level of the operation according to the actual condition was at high level ($\overline{X}$ = 4.15). The mean level of the operation according to the expected condition was at highest level ($\overline{X}$ = 4.51). The needs assessment to develop teachers' growth mindset in overall had $PNI_{Modified}$ between 0.050-0.138. The first was creating job challenges for yourself ($PNI_{Modified}$ = 0.138). The second was learning from obstacles ($PNI_{Modified}$ = 0.096). The third was having the role model to inspire yourself ($PNI_{Modified}$ = 0.092). The fourth was learing from Learning from Criticism and Negative feedback ($PNI_{Modified}$ = 0.071). and the fifth was determination and dedication to work ($PNI_{Modified}$ = 0.050).

The study results on the guilines for the development teachers' growth mindset found that: Creating job challenges for yourself, the administrators should proceed in the following areas: 1) encourage assigning tasks to match capability and interest of each teacher to work efficiently. 2) promote the teachers improving themselves using Research Based to develop profession and learning management such as attending academic seminas or trainings, organizing the Professional Learning Community: PLC and building learning network with the co-workers in the school or out of school. 3) Should support the teachers using modern technology to develop learning innovations. And 4) Encourage teachers to work systematically such as analyzed curriculum and learning standard bring about to making the lesson plans for efficiently learning management.

Learning from obstacles, the administrators should proceed in the following areas: 1) promote teachers building self-knowledge and always adapting to new situations. 2) motivate teachers to love working, seeing the problems to be challenging abilities,

accepting the mistakes and properly improving so the administrators should be good advisor for teachers. 3) promote teachers to develop methods and new technical teachings into classrooms under coaching and mentoring from the administrators or co-workers. 4) support teachers to be teamwork, organizing training activities for developing teachers' knowledge and skills, moreover giving an opportunity for teachers to listening suggestions or solving problem guilines from others.

Having the role model to inspire yourself, the administrators should proceed in the following areas: 1) encourage teachers to attend the seminars, training from success people such as teachers who get a prize national OBEC Award, Outstanding Teacher award etc. 2) support teachers to be teamwork in school and helping each other in their team. 3) support and encourage teachers adhering woking principles and philosophy from success people. 4) open learning exchange platform about new methods and learning innovations.

Keywords: The Priority Needs Assessment, Growth Mindset

1. บทนำ

โลกในปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์อย่างรวดเร็ว ด้วยอิทธิพลของความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ ด้านการสื่อสารโทรคมนาคม และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีเครือข่ายไปทั่วโลก และในระบบการศึกษาในโลกยุคปัจจุบันที่เริ่มมีการเปลี่ยนแปลง นานาประเทศที่ก้าวหน้าทางการศึกษาได้เริ่มเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของการเรียนรู้ในโลกยุคปัจจุบัน และสำหรับการศึกษาศตวรรษที่ 21 ย้ำให้เห็นว่า เรากำลังอยู่ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อย ๆ และระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว โดยไม่ใช่แค่การปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่ต้องเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมและตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งผู้ที่กำหนดนโยบายและบุคลากรด้านการศึกษาของไทยควรตระหนักว่า การศึกษาควรจะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต แม้ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยจะมีความก้าวหน้าในด้านการเข้าถึงการศึกษาในระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งมีการปฏิรูปเชิงโครงสร้างเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แต่ประเทศไทยยังคงประสบความท้าทายอีกหลายประการ เช่น นักเรียนจำนวนมากยังไม่มีทักษะพื้นฐานที่ควรจะมี ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและในระดับระหว่างประเทศ หรืออัตราส่วนของเด็กที่ไม่ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษายังค่อนข้างสูง จึงทำให้เยาวชนจำนวนมากขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกแห่งความเป็นจริง (องค์การยูนิเซฟแห่งประเทศไทย, 2562)

จากการศึกษาของ Dweck (2012) พบว่าคนที่มีกรอบแนวคิดแบบเติบโตหรือ Growth mindset มักจะมีความกระตือรือร้น ใส่ใจกับงานที่ทำ สนุกกับการแก้ปัญหา สนุกกับการเรียนรู้ และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย และมักประสบความสำเร็จกับสิ่งที่ทำเพราะเชื่อว่าความสามารถสร้างได้ จึงตั้งใจทำงานเต็มที่และพร้อมเรียนรู้ เพื่อก้าวข้ามอุปสรรคที่เจอ ส่วนคนที่มีกรอบแนวคิดแบบติด Fix mindset มักมีโอกาสประสบความสำเร็จน้อยกว่าเพราะยึดติด ว่าทักษะของบุคคลเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ความตั้งใจในการทำงานของคนกลุ่มนี้มักจะต่ำ หลบเลี่ยง อุปสรรคและขาดการเรียนรู้ วิธีการสร้าง พัฒนา หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (Mindset) มีวิธีการดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งจะเห็นได้ว่าหากครูปลูกฝังกรอบความคิดแบบเติบโตให้นักเรียนจะทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนและมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง ดังนั้นบริบทของการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงสำคัญมาก เพราะเป็นการมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต ความรู้ความสามารถของผู้เรียน จัดการเรียนรู้ที่ต้องเน้นให้นักเรียนมีความรู้ขั้นพื้นฐาน อ่านออก เขียนได้ มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองเป็นอย่างมาก ซึ่งนับเป็นสถานการณ์ใหม่ที่มีความยากและท้าทายในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ดังที่สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2560) ได้กล่าวว่า โลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วประเทศไทยต้องมีการปรับตัว ซึ่งในการปรับตัวนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้เด็กปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต พบว่า การพัฒนาครู มีความต้องการอยู่ในลำดับแรก

ดังนั้น เมื่อครูเป็นต้นแบบกรอบแนวคิดของนักเรียนจึงจำเป็นต้องมีกรอบแนวคิดแบบเติบโต ดังนั้นแล้วจึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะหาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ให้มีศักยภาพและจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน สนองต่อนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู ด้วยเหตุที่กรอบแนวคิดและพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู มีผลต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของนักเรียนและสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Dweck, 2015; Hattie, 2008) จึงจำเป็นที่จะต้องเริ่มพัฒนาที่ครูก่อน และเพื่อที่จะได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ในการนำข้อมูลไปพัฒนา ส่งเสริมครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต และเพื่อใช้ในการวางแผน ปรับปรุง กำหนดนโยบายเพื่อให้สอดคล้องของกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และยุทธศาสตร์ของชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธนะดี สุริยะจันทร์หอม และอารยา ปิยะกุล (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผลการใช้รูปแบบ SPASA เพื่อเสริมสร้างโกรว์ธ มายด์เซต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู ซึ่งพบว่า นักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครูมีระดับโกรว์ธ มายด์เซตสูงขึ้น หลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบการส่งเสริมโกรว์ธมายด์เซต และนักศึกษาครูที่เข้าร่วมรูปแบบการเสริมสร้าง โกรว์ธ มายด์เซตทั้ง 5 ขั้น (SPASA) มีความคิด ความเชื่อที่เปลี่ยนแปลงไปในลักษณะโกรว์ธ มายด์เซตมากขึ้น โดยจะเห็นได้จากการบันทึกการสังเกตระหว่างการทำกิจกรรม พบว่า ก่อนการทำกิจกรรม นักศึกษา ร้อยละ 80 ยังมีความเชื่อแบบฟิกซ์ มายด์เซต แต่เมื่อได้รับการเข้าร่วมรูปแบบการเสริมสร้างโกรวธ์มายด์เซต ตั้งแต่กิจกรรมที่ 3 นักศึกษาเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงความคิดและความเชื่อ โดยสังเกตจากการจดบันทึกของนักศึกษา นอกจากความคิดความเชื่อที่เปลี่ยนแปลง ไปในทางของโกรว์ธ มายด์เซตแล้ว นักศึกษายังเห็น ความสำคัญของการต้อนรับความท้าทายและได้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากความผิดพลาด และคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นไว้ว่า “การเรียนรู้ความผิดพลาด ไม่หยุดก้าวตามฝัน ถึงแม้จะล้มสักกี่ครั้ง ชีวิตยังไม่สิ้นก็ต้องก้าวต่อไป อนาคตที่สดใสกำลังรออยู่ ความล้มเหลว คือ บทพิสูจน์ความอดทน ความพยายาม การลอง ทำในสิ่งต่าง ๆ จะทำให้เราหาตัวตนและหนทางที่ใช่ที่สุด” “ขอบคุณคำตำหนิ ที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดความ พยายามและไม่ยอมแพ้”

ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ว่า 1) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู ประกอบด้วย การฝึกอบรมในงาน และการฝึกอบรมนอกงาน กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ และจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่ควรเร่งพัฒนามี 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ชอบความท้าทาย ค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่นและเรียนรู้จากคำวิจารณ์ ส่วนแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู สามารถทำได้โดยการพัฒนาคุณลักษณะทั้ง 4 ด้าน ด้วยวิธีการพัฒนาที่ประกอบด้วย การพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) การบรรยายและการสัมมนา (Lecture & Seminar) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

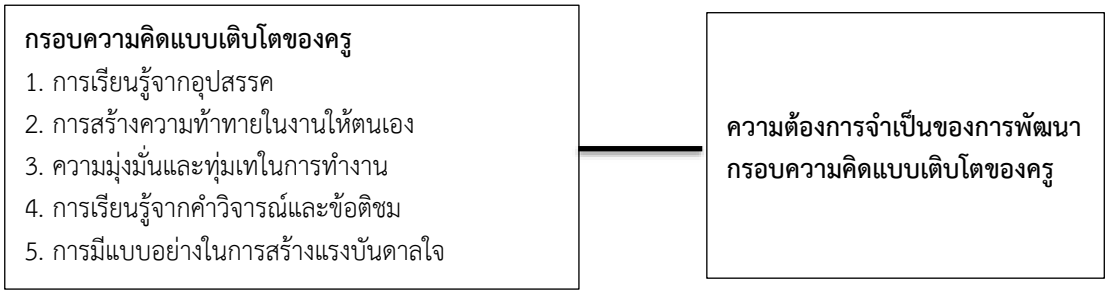
งานวิจัยต่างประเทศ

Dweck (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้คือการศึกษาเจตคติของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความฉลาดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า คนที่มีกรอบความคิดแบบติด (Fixed Mindset) คือ เชื่อว่า สติปัญญาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและไม่เปลี่ยนแปลงในขณะที่ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตเชื่อว่าสติปัญญาสามารถเติบโตได้ โดยผ่านการปฏิบัติและจากความพยายาม และครูสามารถออกแบบและนำเสนองาน การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่ส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตได้ โดยครูผู้สอนจะเน้นให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีความสุขกับแก้ไขปัญหาและเกิดความท้าทายในการเรียนรู้ เน้นความก้าวหน้าและความพยายามของนักเรียน

Dweck (2012) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กรอบความคิดแบบเติบโตและกรอบความคิดแบบติด ความคิดคนจะช่วยให้ก้าวหน้าได้อย่างไร การวิจัยได้เน้นถึงความสำคัญของการรวมกรอบความคิดแบบเติบโตมาใช้ในโรงเรียน จุดด้อยในงานวิจัยครั้งนี้ คือ การพิสูจน์ว่าการเปลี่ยนแปลงความคิดเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของบุคคลเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อการก้าวหน้าและจุดด้อยอีกอย่าง คือ ความคิดไม่สามารถวัดได้ ส่วนของบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงจากกรอบความคิดแบบคงที่ ไปสู่กรอบความคิดแบบเติบโตนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่จะนำไปปรับใช้ในการทำงาน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

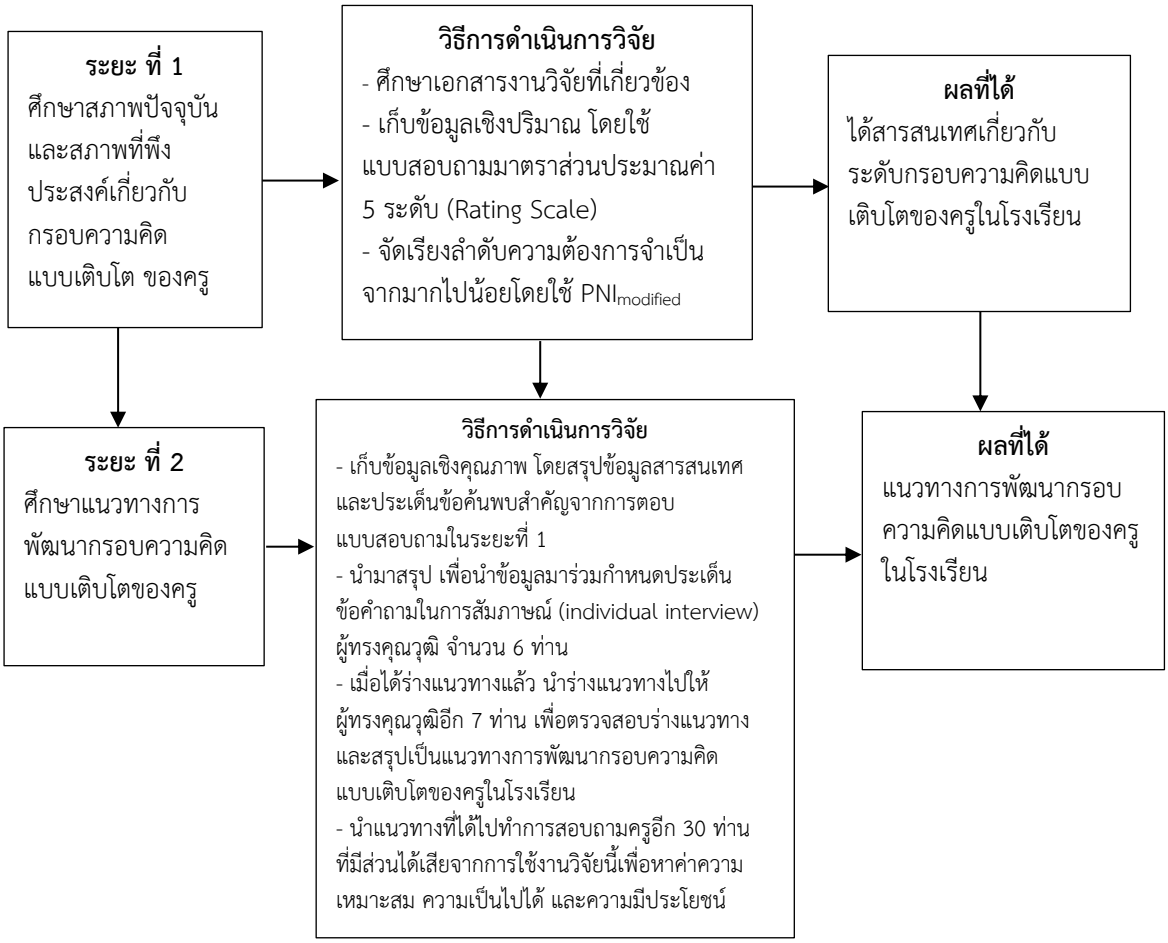
ในการศึกษาครั้งผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ยึดกรอบแนวคิดกรอบของ Dweck (2012); Campbell (2015); Warren & Hoskins (2018) และปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2561) เป็นหลัก ในการสังเคราะห์กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ร่วมกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยอื่น ๆ รวมทั้งการศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้องและนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การเรียนรู้จากอุปสรรค 2) การสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง 3) ความมุ่งมั่นและพยายาม 4) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม และ 5) การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของครู และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังแสดงในแผนภาพดังนี้



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 2,855 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน และครู จำนวน 317 คน รวมทั้งสิ้น 339 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครซี่ มอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน จตุภูมิ เขตจตุรัส, 2555) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการแบ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .06–1.00 และหาความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha coefficient: α) ของครอนบาค (Cronbach) และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งหลังจากนำไปใช้จริง ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับเท่ากับ 0.969

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะศึกษาศาสตร์ พิชญบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และผู้บริหารโรงเรียน

2. ติดต่อประสานงานกับทางโรงเรียน เพื่อนำส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถาม ทั้งหมด 339 ชุด โดยผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองที่สถานศึกษา และขอให้ทางสถานศึกษาบางแห่งส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ ได้แบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 339 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ให้ข้อมูล 339 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลลำดับถัดไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

1. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกรอบความคิดแบบเติบโต ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51–5.00 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
2.51–3.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51–2.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
1.00–1.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู โดยใช้สูตรของ นงลักษณ์ วิริชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2558) โดยปรับจากสูตร PNI เดิมโดยใช้วิธี Priority Need Index ($PNI_{Modified}$)

6. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตของครู จำนวน 339 คน โดยจำแนกแต่ละด้านตามกรอบแนวคิดการวิจัย 5 ด้าน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของข้อมูล ($PNI_{Modified}$) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีการจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ไว้ว่ารายการที่มีค่าอย่างน้อย 0.30 หรือ 30 เปอร์เซ็น ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้มีค่าดัชนีไม่ถึง 0.30 ดังนั้นผู้วิจัยจึงจัดอันดับค่าดัชนีจากค่ามากไปหาค่าน้อย ผลปรากฏดังแสดงในตาราง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู ในภาพรวม

ระดับปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การเรียนรู้จากอุปสรรค	4.08	0.60	มาก	4.47	0.56	มาก	0.096	2
2. การสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง	3.86	0.67	มาก	4.39	0.63	มาก	0.138	1
3. ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน	4.40	0.62	มาก	4.62	0.52	มากที่สุด	0.050	5
4. การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม	4.24	0.68	มาก	4.54	0.60	มากที่สุด	0.071	4
5. การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ	4.15	0.62	มาก	4.53	0.55	มากที่สุด	0.092	3
รวม	**4.15**	**0.55**	**มาก**	**4.51**	**0.52**	**มากที่สุด**	-	-

สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นลำดับแรก ($\overline{X}$ = 4.40) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ($\overline{X}$ = 4.40) ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรง

บันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.15) ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ($\overline{X}$ = 4.08) และด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ($\overline{X}$ = 3.86)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นลำดับแรก ($\overline{X}$ = 4.62) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ($\overline{X}$ = 4.54) ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.53) ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ($\overline{X}$ = 4.53) และด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ($\overline{X}$ = 4.39)

2. ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พิจารณาในภาพรวม พบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) อยู่ระหว่าง 0.050-0.138 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นลำดับแรก ($PNI_{Modified}$ = 0.138) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ($PNI_{Modified}$ = 0.096) ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ($PNI_{Modified}$ = 0.092) ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ($PNI_{Modified}$ = 0.071) และด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เป็นลำดับสุดท้าย ($PNI_{Modified}$ = 0.050)

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

7.1 สภาพปัจจุบันในปัจจุบันของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค และด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค และด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารและครูเล็งเห็นว่า ควรมีการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานที่อยู่ในระดับดีอยู่แล้วก็ควรพัฒนาให้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ภายในโรงเรียนสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก และด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง ที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีความแตกต่างทั้งใน

ด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิ ครูที่มีอายุมากจะเกิดความท้อถอยและมีความกระตือรือร้นในการแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ ลดลง และยังปรับตัวไม่ทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วจึงทำให้ระดับกรอบความคิดแบบเติบโตในด้านการสร้างความท้าทายอยู่ในลำดับสุดท้าย

7.2 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม และด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีความต้องการจำเป็น เป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาความท้าทายในการทำงาน เพราะการสร้างความท้าทายในการทำงานให้ตนเองของครูนั้น สามารถช่วยให้ครูพัฒนาวิชาชีพ และการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย มีคุณภาพ และมีความท้าทาย เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2560) ที่กล่าวในการประชุมการขับเคลื่อนโครงการปฏิบัติการโรงเรียนพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง (School Quality Improvement Program : sQip) แก่ผู้บริหารและคณะบุคลากรของโรงเรียนมีความสมัครใจและมุ่งมั่นที่จะร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น โดยผู้บริหารต้องรู้จักและเข้าใจบริบทโรงเรียนตนเองและจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียนอย่างเป็นระบบ แต่ละโรงเรียนกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง ร่วมกับการค้นหาวิธีปรับปรุงระบบงานภายในเพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

7.2.1 ด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ในด้านนี้ มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.099–0.213 เรียงตามลำดับ 3 อับดับแรก ดังนี้ 1) คือ ครูเข้าร่วมการนำเสนอนวัตกรรมการเรียนรู้ต่อที่ประชุมวิชาการทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติ เพื่อสร้างความท้าทายและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง 2) คือ ครูสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research Base) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และ 3) คือ ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dweck (2015) ที่ได้สร้างแบบประเมินกรอบความคิดแบบเติบโต และวิธีการเปลี่ยนกรอบความคิดแบบเติบโตผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งข้อดีของวิธีนี้ คือ สามารถติดต่อปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้ทั่วถึง

ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดต้องการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู ก็ควรพิจารณา ด้านการสร้างความท้าทายในการทำงานเป็นลำดับแรก ซึ่ง ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2562) ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู มีดังนี้ 1) การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูผ่านการพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) เช่น ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และกล้าเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการแสวงหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น และการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เรียนรู้จากคำวิจารณ์และใช้ให้เป็นประโยชน์ 2) การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูผ่านการบรรยายและการสัมมนา โดยการจัดวิทยากรสอนหรือจัดสัมมนาเพื่อเสริมสร้างพลังในการฟื้นคืนจากความผิดหวังพ่ายแพ้ และยังทำสิ่งนั้นต่อไปแม้จะพบกับอุปสรรคหรือความผิดหวัง 3) การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูผ่านการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

โดยการสอน หรือให้คำแนะนำแนวทางต่าง ๆ แก่ครูให้ปฏิบัติตาม เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และกล้าเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย

7.2.2 ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ในด้านนี้ มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.076-0.116 เรียงตามลำดับ 3 อับดับแรก ดังนี้ 1) ครูยอมรับและเข้าใจในข้อผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน 2) สถานศึกษาจัดประชุมเพื่อชี้แจงผลการจัดการเรียนรู้ และวางแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน และ 3) ครูสามารถวางแผน หาวิธีการในการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้ง ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Dweck (2012) ที่พบว่าลักษณะของคนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะไม่คิดยอมแพ้ต่ออุปสรรคง่าย ๆ และพร้อมที่จะเผชิญต่ออุปสรรค พยายามหาวิธีแก้ปัญหาจนทำให้ประสบความสำเร็จ

7.2.3 ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจพบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ในด้านนี้ มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.072–0.113 เรียงตาามลำดับ 3 อับดับแรก ดังนี้ 1) คือ ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครู (Teacher Professional Learning Community: TPLC) 2) คือ ครูเสนอความคิดเห็น และแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน และ 3) คือ ครูตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับมูลนิธิกรมสุขภาพจิต โรงพยาบาลสวนปรุง (2563) ที่กล่าวว่า การมีบุคคลต้นแบบที่ดี การแสวงหาบุคคลต้นแบบที่ดีแก่เรา หรือเป็นฮีโร่ในสายตาของเรานั้น จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้เรามีความตั้งใจทุ่มเทมุ่งมั่นและอยากประสบความสำเร็จเฉกเช่นเดียวกับบุคคลต้นแบบนั้น ๆ

7.2.4 ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ในด้านนี้ มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.067–0.076 โดยเรียงตาามลำดับ 3 อับดับแรก ดังนี้ 1) คือ ครูสามารถรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อวิจารณ์ท่ามกลางบรรยากาศความขัดแย้งทางความคิดได้ดี 2) คือ ครูนำคำวิจารณ์และข้อติชม มาแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และ 3) คือ ครูยอมรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะหรือข้อติชมเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนจากผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนครู ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ทุกคนทุกฝ่ายทำงานวางแผน และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน รับฟังคำแนะนำข้อติชมของกันและกัน เน้นกระบวนการเพื่อนครูช่วยเพื่อนครู ส่งเสริมระบบการนิเทศ กำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนของครู โดยยึดหลักนิเทศเชิงพัฒนา มากกว่าการตำหนิสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2561) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก พบว่า ควรส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ เรียนรู้จากคำวิจารณ์และใช้ให้เป็นประโยชน์

7.2.5 ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ในด้านนี้ มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.035–0.078 เรียงตามลำดับ 3 อับดับแรก ดังนี้ 1) คือ ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา 2) คือ ครูมีความมุมานะ และพยายามที่จะศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และ 3) คือ ครูทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครู ชุมชน อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา กรมเวช (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความมุ่งมั่นและทุ่มเท ในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มที่กับงาน ที่ทำ วัฒนธรรมองค์การซึ่งการมีค่านิยมที่ดี ทัศนคติที่ดีต่อองค์การจะทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความผูกพันธ์ และรักในองค์การของตน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนา ตนเอง พัฒนางานที่ตนทำ และเกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานยิ่งขึ้น

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

8.1 ควรทำวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาเกี่ยวกับการสร้างความท้าทายในการทำงานของครู เนื่องจากผลการวิจัย ที่พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนในด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับแรก เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทำงานได้อย่างที่มีประสิทธิภาพ

8.2 ควรมีการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้เกี่ยวกกับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู (Indicator Development) เพื่อให้ได้โมเดล ที่จะนำไปใช้เป็นแนวในการวางแผนหรือการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ชัดเจนและมีศักยภาพต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

กุลธิดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. *วารสาร HROD JOURNAL*, 7(2), 87-103.

จตุภูมิ เขตจัตุรัส. (2555). *การวิจัยทางการศึกษา: วิจัยสู่การปฏิบัติ.* ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ. (2558). *การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับความต้องการในอนาคต.* กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2560). *Growth Mindset กับการปฏิรูปการศึกษา.* เข้าถึงได้จาก https://rukkroo.com/9725/

ธนะดี สุริยะจันทร์หอม และอารยา ปิยะกุล. (2561). ผลการใช้รูปแบบ SPASA เพื่อเสริมสร้าง โกรว์ธ มายด์เซตสำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู. *วารสารราชพฤกษ์*, 16(3), 56-63.

นงลักษณ์ วิริชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991).

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ และนันทรัตน์ เจริญกุล. (2561). แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 15(1), 389-399.

ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2562). ความต้องการจำเป็นการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 2(2), 20-35.

มูลนิธิกรมสุขภาพจิต โรงพยาบาลสวนปรุง. (2563). *การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน.* เข้าถึงได้จาก http://www.mentalhealth-fsp.org/2203 1 พฤศจิกายน 2563.

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2560). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาที่ยั่งยืน : กระบวนทัศน์การพัฒนาสู่ประเทศไทย 4.0.* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

องค์การยูนิเซฟแห่งประเทศไทย. (2562). *การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21.* เข้าถึงได้จาก https://www.unicef.org/thailand/th/stories/การศึกษาสำหรับศตวรรษที่-21

Campbell, S. (2015). *6 Ways to Develop a Growth Mindset*. Retrieved from https://www.entrepreneur.com/article/305335 December 4th, 2018.

Dweck, C.S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Retrieved from https://www.amazon.com/Mindset-Psychology-Carol-S-Dweck/dp/0345472322 December 4th, 2018.

_____. (2012). *Mindset by Carol Dweck–Summary*. Retrieved from https://www.alexvermeer.com/why-your-mindset-important/ December 4th, 2018.

_____. (2015). *Carol Dweck Revisits the 'Growth Mindset'*. Retrieved from https://www.edweek.org/ew/articles/2015/09/23/carol-dweck-revisits-the-growth-mindset.html December 4th, 2018.

Hattie, J. (2008). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to Achievement.* Retrieved from https://www.routledge.com/Visible-Learning-A-Synthesis-of-Over-800-Meta-Analyses-Relating-to-Achievement/Hattie December 4th, 2018.

Warren, F., & Hoskins, S. (2018). *What is Growth Mindset Theory?.* Retrieved from http://www.havannah.cheshire.sch.uk/havannah-heroes/what-is-growth-mindset-theory/ December 6th, 2018.

แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Guidelines to Manage Activities Development of the Learners for Special Education Center in the Northeast

มาลิณี คำมะมูล[1]
สมาน ประวันโต[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของ เครจซี่และมอร์แกน จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย สภาพพึงประสงค์ขององค์ประกอบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และดัชนีความต้องการจำเป็นการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม คือ 0.960 ($PNI_{modified}$ = 0.960)

2. แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย องค์ประกอบในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมาย 2) การจัดให้เหมาะสมกับวัยวุฒิภาวะ ความสนใจความถนัดและความสามารถของผู้เรียน 3) การปลูกฝังและส่งเสริมจิตสำนึกในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม 4) การยึดหลักการมีส่วนร่วม และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม เป็นแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำสำคัญ: แนวทาง กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

---

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the current state and the desired state Guidelines to Manage Activities Development of the Learners for Special Education Center in the Northeast 2) to develop the Guidelines to manage activities development of the Learners for Special Education Center in the Northeast. The research was conducted in 2 phases. In the first phase, the researcher studied the current states and desired states of guidelines to manage activities development of the learners for a special education center in the Northeast from school administrators and 201 teachers from the Special Education Center in the Northeast. The research instrument consisted of 2 questions, questionnaires guidelines to manage activities development of the Learners for Special Education Center in the Northeast and interviews. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation and the Modified Priority Needs Index.

The results of the study were as follows:

1. The current state of managing activities development of the learners for a special education center in the northeast, overall aspects were at a low level. The desirable state as a whole was at the highest level. Priority needs index of the early intervention considered as a whole, was 0.960 (PNI Modified = 0.960).

2. The guidelines of manage activities development of the learners for a special education center in the northeast, the researcher presented in 5 components which passed the evaluation of suitability, possibility, and utility by 7 eminent people were as followings: 1) the objective setting and goal setting, 2) the suitable for seniority interest aptitude and ability of the learner, 3) cultivate and encourage the mind to help social, 4) adherence to the principles of participation, 5) the performance evaluations. In conclusion: these are the guidelines of manage activities development of the learners for a special education center in the northeast.

Keywords: Guidelines, Manage Activities Development of the Learners, Special Education Center in the Northeast

1. บทนำ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและความสำคัญของระบบการจัดการศึกษาจะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาปัจจุบันนี้มุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสมดุล ยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยแนวคิดที่ว่านี้ทุกคนจึงมีความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้โดยสถานศึกษามีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ปัญหา ด้วยการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผสมผสานกับสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน และสามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา (กรมวิชาการ, 2545) นอกจากนี้สถานศึกษาจะต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งในการจัดการหลักสูตรได้กำหนดให้มีกิจกรรมสำหรับนักเรียนมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน เช่น กิจกรรมสำหรับนักเรียน กิจกรรมนอกหลักสูตร กิจกรรมพิเศษ กิจกรรมนอกห้องเรียน จนถึงปัจจุบันนี้เรียกว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยที่การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนั้นสถานศึกษาจะต้องจัดในลักษณะของการบูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกื้อกูลส่งเสริมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีความกว้างความลึกมากยิ่งขึ้น อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ค้นพบจุดมุ่งหมายและใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองอย่างเต็มที่ด้วยการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่โดยการเข้าร่วมกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขกับกิจกรรมที่สามารถเลือกด้วยตนเองตามความถนัดและความสนใจอย่างแท้จริง

สถานศึกษามีส่วนสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีประสิทธิภาพ โดยสถานศึกษาจะต้องดาเนินการอย่างมีเป้าหมาย มีรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกื้อกูลส่งเสริมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ตอบสนองความสนใจ ความถนัดตามธรรมชาติ และความสามารถ ความต้องการของผู้เรียน มุ่งเน้นจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการทำประโยชน์เพื่อสังคม และจัดกิจกรรมประเภทบริการด้านต่าง ๆ ฝึกการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม สถานศึกษาจึงควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เสนอขอจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้เอง (สมทรง ลิมาลัย, 2562) แต่โดยภาพรวมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งอาจจะเกิดจากหลายสาเหตุ ดังที่ขจิต ฝอยทอง และกาญดา ทองอินทร์ (2546) กล่าวว่า ปัญหาในการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ปัญหาที่พบ คือ ผู้ปกครอง และชุมชนไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติและกิจกรรมที่จัดไม่หลากหลาย 2) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนขาดบุคลากรด้านการแนะแนว โดยเฉพาะงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์สำหรับงานแนะแนวไม่พอโรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ไม่เหมาะสมกับการดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนความถนัด ความสนใจตามความต้องการของผู้เรียน ขาดแหล่งเรียนรู้ และครูได้รับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถน้อยและไม่ต่อเนื่อง 3) ด้านการประเมินผลและรายงาน ปัญหาที่พบคือโรงเรียนขาดเครื่องมือในการประเมินที่ได้มาตรฐาน ไม่นำผลการประเมินไปใช้พัฒนา ขาดบุคลากรด้านการประเมินผลการประเมินผลตามสภาพจริงไม่ต่อเนื่อง

งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ถึงแม้ว่าไม่ใช่งานหลัก แต่ก็มีความสำคัญที่สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้งานด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนั้นมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อนักเรียนเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ล้วนเกี่ยวข้องกับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย เกิดความรู้อย่างกว้างขวาง ค้นพบความสามารถเฉพาะตัวตามความถนัด พัฒนาบุคลิกภาพ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่างานด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหาร ครูผู้สอนที่จะต้องช่วยกันคิด ช่วยกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะก่อประโยชน์ต่าง ๆ กับผู้เรียนให้มากที่สุด ในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพ พัฒนาความสามารถของตนเอง (ณัฐวุฒิ ประเสริฐศรี, 2556) ซึ่งศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะมีความแตกต่างจากโรงเรียนปกติทั่ว ๆ ไป และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาให้กับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษส่วนมากผู้เรียนมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป เรียนรู้จากการมอง การสอนซ้ำ ๆ การจัดการเรียนการสอนจึงมีความยากลำบาก เนื่องจากนักเรียนมีความแตกต่างกันทั้งอายุ และประเภทความบกพร่องต่าง ๆ การจัดการเรียนการสอนจึงต้องมีกฎระเบียบการอยู่ร่วมกัน มีกิจกรรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้นักเรียนอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน ต้องมีกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีขั้นตอนที่ชัดเจน และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2551)

ในปัจจุบันการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยังมีปัญหาที่พบในการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ปัญหาด้านการดำเนินงาน ปัญหาด้านการประเมินผลและรายงานผล ขาดการประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างต่อเนื่องและขาดการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนากิจกรรม ขาดการนิเทศติดตามการประเมินผลการจัดกิจกรรม อีกทั้งการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นการจัดในลักษณะรูปแบบเดิมคล้าย ๆ กันทุกปี ยังขาดความหลากหลาย การบูรณาการในการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันยังมีน้อย การบูรณาการให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมยังมีน้อย

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้ศึกษาสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งได้จากรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครือข่ายศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น พบว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมมีความหลากหลาย ไม่มีทิศทางที่แน่นอน ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมเป็นไปในลักษณะรูปแบบเดิมคล้ายกันทุกปี ทำให้เกิดประโยชน์น้อย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพความต้องการในการพัฒนากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกำหนดแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ชัดเจน เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

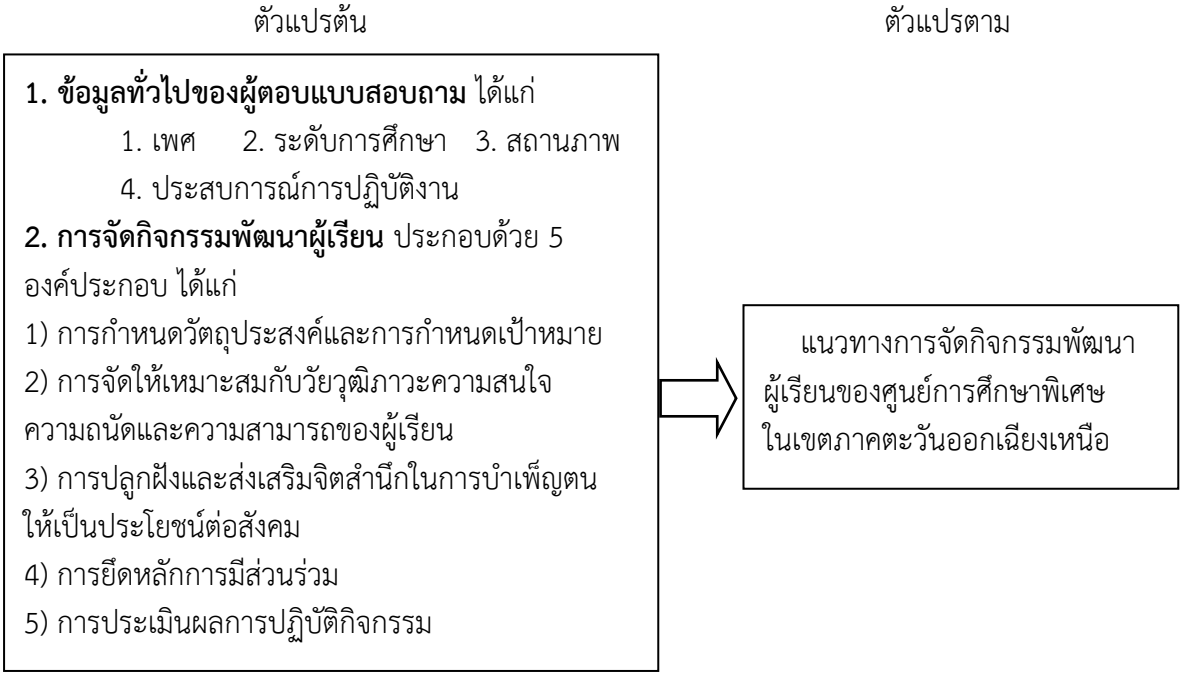
2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สังเคราะห์จากเอกสาร และนักวิชาการ ประกอบด้วย สุพัชรา ชิ้มเจริญ (2545); ชมัยพร แก้วชิณ (2550); ทวี จันทรัตน์ (2554); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และขวัญนคร ปกป้อง (2555) ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมาย 2) การจัดให้เหมาะสมกับวัยวุฒิภาวะ ความสนใจความถนัดและความสามารถของผู้เรียน 3) การปลูกฝังและส่งเสริมจิตสำนึกในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม 4) การยึดหลักการมีส่วนร่วม 5) การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 435 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 201 คน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

5.2.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในการพัฒนาแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขั้นตอนดังนี้

1) การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

2) นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากข้อที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 201 คน

4) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5) นำผลการวิจัยที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ

5.2.2 ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขั้นตอนดังนี้

1) ร่างแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษโดยการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

2) การยกร่างแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตรวจสอบร่างแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3) ประเมินแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.3.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.3.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.3.3 แบบประเมินแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดประเด็นการประเมินแนวทาง ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นได้และความเป็นประโยชน์

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.4.1 ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต ถึงผู้บริหารสังกัดผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน

5.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยในการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 2 สัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่างโดยการลงพื้นที่เก็บรวบรวม

5.4.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 201 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนความเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3) จัดเรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปน้อย โดยใช้สูตร $PNI_{Modified}$ ซึ่งเป็นดัชนีการจัดการเรียงลำดับความสำคัญของความคาดหวังหาผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงเพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนจะนำมาจัดอันดับความสำคัญความคาดหวัง (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

1) สถิติในการหาคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถาม เพื่อใช้นำไปใช้ในการพัฒนาเครื่องมือและการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

2) สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) สถิติที่ใช้จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย ใช้วิธี Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีการจัดการเรียงลำดับความสำคัญของสภาพที่พึงประสงค์หาผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงเพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนจะนำมาจัดอันดับความสำคัญของสภาพที่พึงประสงค์ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

6. ผลการวิจัย

6.1 สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในการพัฒนาแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าได้ 5 องค์ประกอบ 21 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมาย มี 3 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2) การจัดให้เหมาะสมกับวัยวุฒิภาวะ ความสนใจความถนัดและความสามารถของผู้เรียนมี 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3) การปลูกฝังและส่งเสริมจิตสำนึกในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม มี 3 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4) การยึดหลักการมีส่วนร่วม มี 5 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ 5) การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม มี 5 ตัวชี้วัด สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมาย รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการยึดหลักการมีส่วนร่วม สภาพพึงประสงค์ขององค์ประกอบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมาย รองลงมาคือ ด้านการจัดให้เหมาะสมกับวัยวุฒิภาวะ ความสนใจความถนัดและความสามารถของผู้เรียน ดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความต้องการจำเป็นของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.960 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดให้เหมาะสมกับวัยวุฒิภาวะ ความสนใจความถนัดและความสามารถของผู้เรียน ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการยึดหลักการมีส่วนร่วม

6.2 แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาตามค่า PNI modified ที่จำเป็นมากที่สุดก่อน ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้และทักษะจากการค้นพบด้วยตนเอง และนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้ตามความถนัดและความสนใจของตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้แบบมีความสุข รู้จักคิดและแก้ปัญหา และรู้จักพัฒนาตนเองตามสมรรถนะทั้ง 5 ประการ อันได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

2) การจัดให้เหมาะสมกับวัยวุฒิภาวะ ความสนใจความถนัดและความสามารถของผู้เรียน ควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจโดยผ่านประสบการณ์ที่หลากหลายและใช้กระบวนการมีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย

3) การปลูกฝังและส่งเสริมจิตสำนึกในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนได้บำเพ็ญประโยชน์เพื่อเสริมสร้างความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเป็นพลเมืองดี และความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ตลอดจนให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของวิชาความรู้ อาชีพ และการดำเนินชีวิตที่ดีงาม

4) การยึดหลักการมีส่วนร่วม มีการใช้กระบวนการกลุ่มและหลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

5) การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมที่ชัดเจน เช่น มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม มีชิ้นงาน หรือร่องรอยการจัดกิจกรรม แฟ้มสะสมงาน และผ่านเกณฑ์คุณลักษณะตามที่สถานศึกษากำหนด

สรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แผนภาพแสดง แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

7. อภิปรายผล

7.1 จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

สภาพปัจจุบันของแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตกานท์ เสานอก (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบประเมินผลกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนสบต๋ำวิทยา (แปงภักดีอุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า ระบบประเมินผลกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนสบต๋ำวิทยา (แปงภักดีอุปถัมภ์) ที่เหมาะสม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) องค์ประกอบด้านปัจจัย 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ 3) องค์ประกอบด้านผลผลิต 4) องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ ผลการประเมินเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การประเมินความคิดเห็นของผู้ใช้ระบบประเมินผลกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4–6 โรงเรียนสบต๋ำวิทยา (แปงภักดีอุปถัมภ์) ประเมินด้านมาตรฐานความถูกต้องครอบคลุม ด้านมาตรฐานการใช้ประโยชน์ ด้านมาตรฐานความเป็นไปได้และด้านมาตรฐานความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญนคร ปกป้อง (2555) ได้ศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนบ้านโดนสะอาดนาเหมือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ปรากฏผล ดังนี้ 1.1 สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับน้อย ส่วนการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทั้ง 3 กิจกรรมอยู่ในระดับน้อย ปัญหาของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 1.2 ปัญหาของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่า ปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมาก 2. แนวการพัฒนาศักยภาพครู ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนบ้านโนนสะอาดนาเหมือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในครั้งนี้ คือ ในวงรอบที่ 1 มี 2 แนวการพัฒนา คือ 1) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2) การนิเทศภายใน ในวงรอบที่ 2 มีแนวทางพัฒนา คือ การนิเทศภายใน 3. ผลการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนบ้านโนนสะอาดนาเหมือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมาก

สภาพพึงประสงค์ขององค์ประกอบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมาย รองลงมาคือ ด้านการจัดให้เหมาะสมกับวัยวุฒิภาวะ ความสนใจความถนัดและความสามารถของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความตระหนักถึงการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ที่กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ วิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษามากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คลองตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยของ จันทร ก่ำภัคสร (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า สภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 บริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในกิจกรรมแนะแนวทำสูงสุด คือ การสำรวจข้อปัญหาความต้องการความสนใจและธรรมชาติของผู้เรียน ทำน้อยที่สุด คือ การวิเคราะห์สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนรายบุคคล กิจกรรมนักเรียน ทำสูงสุด คือ การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาความต้องการความสนใจและธรรมชาติของผู้เรียน ทำน้อยที่สุด คือ การกำหนดหลักฐานแสดงถึงความสำเร็จตามตัวชี้วัด กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ทำสูงสุด คือ การสรุปผลข้อมูล ปัญหาความต้องการความสนใจและธรรมชาติของผู้เรียน ทำน้อยที่สุด คือ วิเคราะห์และแปลความหมายผลการดำเนินกิจกรรม ซึ่งปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีอยู่ 5 ด้าน คือ ด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านนักเรียน ด้านผู้ปกครองและชุมชน และด้านกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คือ ด้านผู้บริหาร ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่ฯ และผู้อำนวยการโรงเรียนต้องร่วมมือกันให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง ด้านครู ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ ได้เข้าอบรมเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านนักเรียน ได้แก่ การปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะ ความอดทนอดกลั้น ระเบียบวินัย ให้เกิดกับนักเรียนผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย ด้านผู้ปกครองและชุมชน ควรให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างทั่วถึง

ดัชนีความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดให้เหมาะสมกับวัยวุฒิภาวะ ความสนใจความถนัดและความสามารถของผู้เรียน ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการยึดหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา ถิตย์ประเสริฐ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มี 6 องค์ประกอบ 21 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมายมี 3 ตัวชี้วัด 2) การจัดให้เหมาะสมกับวัยวุฒิภาวะความสนใจความถนัดและความสามารถของผู้เรียนมี 4 ตัวชี้วัด 3) ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการมีครูเป็นที่ปรึกษา 4 ตัวชี้วัด 4) การปลูกฝังและส่งเสริมจิตสำนึกในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม 3 ตัวชี้วัด 5) การยึดหลักการมีส่วนร่วม 5 ตัวชี้วัด 6) การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมมี 2 ตัวชี้วัด 2. สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับน้อยสภาพพึงประสงค์ขององค์ประกอบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามกรอบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 5 องค์ประกอบ เพื่อให้ศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เป็นวิธีการในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ดีขึ้น ผลจากการประเมินแนวทาง พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวทางพัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผลจากการศึกษาแนวการกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมายจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ได้ดังนี้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้และทักษะจากการค้นพบด้วยตนเอง และนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้ตามความถนัดและความสนใจของตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้แบบมีความสุข รู้จักคิดและแก้ปัญหา และรู้จักพัฒนาตนเองตามสมรรถนะทั้ง 5 ประการ อันได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

2.2 แนวทางพัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผลจากการศึกษาการจัดให้เหมาะสมกับวัยวุฒิภาวะความสนใจความถนัดและความสามารถของผู้เรียนจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ได้ดังนี้ ควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจ โดยผ่านประสบการณ์ที่หลากหลายและใช้กระบวนการมีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจดกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย

2.3 แนวทางพัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผลจากการศึกษาองค์ประกอบด้านการปลูกฝังและส่งเสรีได้มจิตสำนึกในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ได้ดังนี้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนได้บำเพ็ญประโยชน์เพื่อ

เสริมสร้างความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเป็นพลเมืองดี และความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม ตลอดจนให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของวิชาความรู้ อาชีพ และการดำเนินชีวิตที่ดีงาม

2.4 แนวทางพัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผลจากการศึกษาองค์ประกอบด้านการยึดหลักการมีส่วนร่วมจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ได้ดังนี้ มีการใช้กระบวนการกลุ่มและหลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

2.5 แนวทางพัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผลจากการศึกษาองค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ได้ดังนี้ มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมที่ชัดเจนเช่นมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม มีชิ้นงาน หรือร่องรอยการจัดกิจกรรมแฟ้มสะสมงาน และผ่านเกณฑ์คุณลักษณะตามที่สถานศึกษากำหนด

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลจากศึกษา สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน

2. ผลจากศึกษา สภาพพึงประสงค์ของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสำหรับองค์ประกอบที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนควรตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการกำหนดและวางแผนแนวนโยบายตลอดจนดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการศึกษาและองค์ประกอบอื่น ๆ อีกทั้ง 5 องค์ประกอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยความคิดเห็นของครูบุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุม

2. ควรศึกษาวิจัยบทบาทการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

9. เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2545). *แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ขวัญนคร ปกป้อง. (2555). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนบ้านโดนสะอาดนาเหมือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ขจิต ฝอยทอง และกาญดา ทองอินทร์. (2546). กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการ*, 6(8), 58-62.

จันทร ก่ำภัคสร. (2557). *การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จินตกานท์ เสานอก. (2554). *การพัฒนาระบบประเมินผลกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนสบตำวิทยา (แปงภักดีอุปถัมภ์).* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ชมัยพร แก้วชิน. (2550). *กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หลักสูตร-การประเมิน.* อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ณัฐวุฒิ ประเสริฐศรี. (2556). *การนำเสนอแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ทวี จันทรัตน์. (2554). *การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสตูล.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พรสวรรค์ วงศ์บุตรดี. (2550). *ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2553). *แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2551). *การจัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและด้อยโอกาส ปีงบประมาณ 2551.* กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.

_____. (2556). *หลักสูตรการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการศูนย์การศึกษาพิเศษ พุทธศักราช 2556.* ม.ป.ท.

สุขพัชรา ชิ้มเจริญ. (2545). *การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน.* กรุงเทพฯ: ประสานมิตร.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อิสติยา อายุมั่น. (2559). *กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จัดอย่างเป็นกระบวนการด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลายให้ได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงตามความถนัด ความสนใจและส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

The Guidelines for Administration According to Good Governance of School Administrators under Udonthani Primary Educational Service Area Office 3

มัณฑิรา วงษาเวียง[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) และศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 325 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักความคุ้มค่า รองลงมาคือ หลักการมีส่วนร่วมและหลักนิติธรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักความโปร่งใส ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักคุณธรรม รองลงมาคือ หลักนิติธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม

2. ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยภาพรวม มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ หลักคุณธรรม รองลงมา คือ หลักความโปร่งใส ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ หลักการมีส่วนร่วม

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

3. แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นรายด้าน 6 ด้าน รวมทั้งสิ้น 25 แนวทาง ซึ่งผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์แล้ว

คำสำคัญ: แนวทาง การบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษา หลักธรรมาภิบาล

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the current state and the desirable state and the needs index of the administration according to good governance of school administrators under Udonthani primary educational service area office 3 2) to study the guidelines of the administration according to good governance of school administrators under Udonthani primary educational service area office 3. The samples were 325 school administrators and teachers. The sample size was calculated using Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling by the status of the sample groups and the school size. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$).

The research findings were as following:

1. The current state of the administration according to good governance of school administrators under Udonthani primary educational service area office 3, overall aspects were at high level. Considering each aspect, the highest aspect was the value for money, followed by the aspects of the accountability and the rule of law. The lowest aspect was the transparency. The desirable state of the administration according to good governance of school administrators under Udonthani primary educational service area office 3, overall aspects were at high level. Considering each aspect, the highest aspect was the ethics, followed by the rule of law. The lowest aspects were the transparency and the participation.

2. The Modified Priority Needs Index of the administration according to good governance of school administrators under Udonthani primary educational service area office 3. The result showed a value of PNI modified = 0.25 The ethics was found the highest level of PNI modified value, followed by the transparency. The aspect of the participation was found at the lowest need.

3. The guidelines of the administration according to good governance of school administrators, the researcher presented in 6 aspects and 25 approaches which passed the evaluation of suitability, possibility and utility by 7 eminent people.

Keywords: Guideline, Administration, Administrator, Good Governance

1. บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดในทุกภูมิภาคของโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหารของรัฐ จึงจำเป็นที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวและสร้างความพร้อมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กร ซึ่งทุกองค์กรล้วนแต่ค้นหาหลักการบริหารงานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จสูงสุด “หลักธรรมาภิบาล” (good governance) ซึ่งนับเป็นหลักการและแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ให้สามารถอยู่ร่วมกัน อันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542) ตลอดจนเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องของการขาดระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการควบคุมและตรวจสอบ ถ่วงดุลอย่างเป็นระบบ ขาดการปลูกฝังจิตสำนึกจริยธรรม ทำให้เกิดการรั่วไหล การกระทำผิด ฉ้อฉล และทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่การบริหารอย่างโปร่งใส มีคุณภาพ “ธรรมาภิบาล” จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในทุกองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2560) ที่กล่าวว่า“หลักธรรมาภิบาล” ถือเป็นหลักสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ สามารถยกระดับและสร้างความน่าเชื่อถือขององค์การได้ในระดับสูง รวมถึงช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์การ อันนำไปสู่การพัฒนาที่มีความสุจริต โปร่งใสและเป็นธรรม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดหลักการและปฏิรูปการจัดการศึกษาในหลายด้าน และได้พยายามปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษาให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมด้วยระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ประหยัดและคุ้มค่า ลดขั้นตอนการบริหาร มีบุคลากรมืออาชีพ บริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใสและใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็ได้กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งให้หน่วยงานในสังกัดทุกระดับ มีการบริหารราชการและบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่าตอบสนองความต้องการของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) ที่กำหนดนโยบายเศรษฐกิจ สังคมให้มีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน มีความเป็นธรรมในสังคม ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนร่วม ส่วนด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม และมีธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลที่มีความสำคัญ ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี เป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์และนโยบายสู่การปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และจะต้องใช้ความสามารถในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และการบริหารที่จะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจสั่งการ ดังนั้น การตัดสินใจใด ๆ ย่อมมีผลกระทบต่อหน่วยงานซึ่งอาจทำให้เกิดประสิทธิภาพหรือเกิดความล้มเหลวได้ หลักธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดี เพื่อเป็นหลักประกันว่า ในองค์กรไม่มีการฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพ (เกษม วัฒนชัย, 2546) หากผู้บริหารมีทั้งความรู้และธรรมาภิบาลก็ย่อมจะนำองค์กรฝ่าฟัน

อุปสรรคไปสู่จุดมุ่งหมายได้สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญที่จะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานอันเป็นพื้นฐานสร้างความเป็นธรรมในสังคม ทำให้เกิดการพัฒนา แก้ปัญหาความขัดแย้ง ลดปัญหาการทุจริต ช่วยให้ระบบบริหารของรัฐมีความน่าเชื่อถือ ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (สุดารัตน์ สัจจรักษ์, 2559) สอดคล้องกับ สมุทร ชำนาญ (2554) ที่กล่าวว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการควบคุมพฤติกรรม จะต้องตระหนักถึงสาเหตุและต้องเข้าใจเทคนิควิธีการแก้ไขเมื่อเกิดมีขึ้น และที่สำคัญกว่า คือ การป้องกันมิให้พฤติกรรมเชิงการเมืองที่ขาดจริยธรรมเกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารควรนำหลักการของธรรมาภิบาล (Good governance) มาใช้ในการบริหารงาน ส่วนการดำเนินงานจะประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นกับความสามารถของผู้บริหารในการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร

จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะกำหนดทิศทางไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้น ผู้บริหารไม่ใช่เพียงแค่รับรู้และเข้าใจถึงหลักธรรมาภิบาลเท่านั้น แต่ต้องสามารถนำหลักการเหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติจนก่อให้เกิดการพัฒนา แก้ไขปัญหา และเสริมสร้างองค์กรให้เข้มแข็ง เกิดประโยชน์สูงสุด

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และนำเสนอแนวทางการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและสนใจนำไปเป็นข้อมูลในการส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง

2. คำถามของการวิจัย

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อยู่ในระดับใด

2.2 ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นไว้อย่างไร

2.3 แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

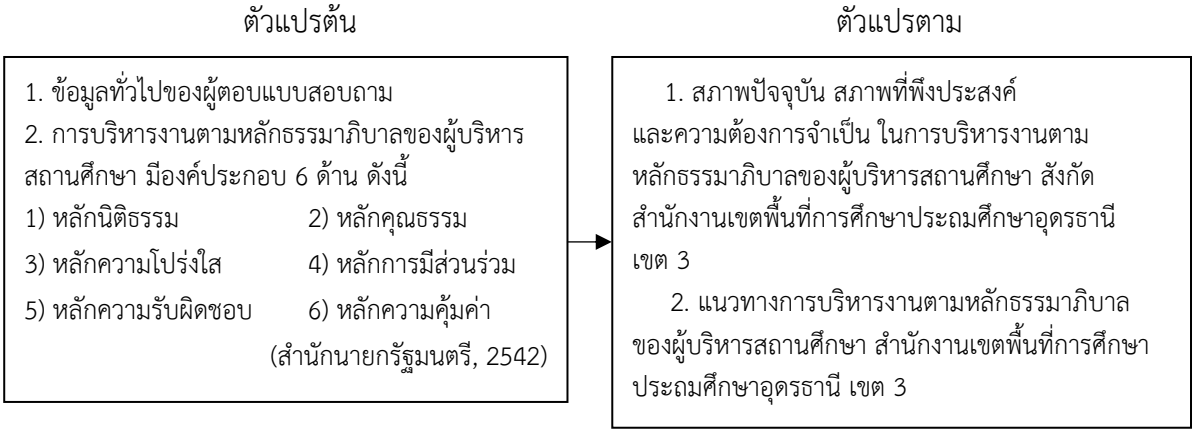
3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักธรรมาภิบาล ตามระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ทั้ง 6 หลัก ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542)

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. วิธีการดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

6.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2564 รวมประชากรทั้งสิ้น 2,120 คน

6.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 325 คน

6.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ยกร่างแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ตอนที่ 2 ตรวจสอบร่างแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

6.3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

6.3.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

6.3.3 แบบประเมินแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยกำหนดประเด็นการประเมิน ไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นได้ และด้านความเป็นประโยชน์

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

6.4.1 ขอหนังสือจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน

6.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 325 ฉบับ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามและกำหนดวันรับคืน

6.4.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 325 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

6.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

6.5.2 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนความเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

6.5.3 จัดเรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปน้อย โดยใช้สูตร $PNI_{modified}$ ซึ่งเป็นดัชนีการจัดการเรียงลำดับความสำคัญของความคาดหวังหาผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงเพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนจะนำมาจัดอันดับความสำคัญความคาดหวัง (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

6.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

6.6.1 สถิติในการหาคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถาม เพื่อใช้นำไปใช้ในการพัฒนาเครื่องมือและการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

6.6.2 สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.6.3 สถิติที่ใช้จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย ใช้วิธี Priority Need Index ($PNI_{modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีการจัดการเรียงลำดับความสำคัญของสภาพที่พึงประสงค์หาผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงเพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนจะนำมาจัดอันดับความสำคัญของสภาพที่พึงประสงค์ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

7. ผลการวิจัย

7.1 จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

7.1.1 สภาพปัจจุบันในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า รองลงมา คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านหลักนิติธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส

7.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักคุณธรรม รองลงมา คือ ด้านหลักนิติธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักความโปร่งใสและด้านหลักการมีส่วนร่วม

7.1.3 ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยภาพรวม มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักคุณธรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส ส่วนด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม

7.2 จากการศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางเป็นรายด้าน 6 ด้าน 25 แนวทาง สรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แนวทางในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

7.3 ผลการประเมินด้านความเหมาะสมของแนวทางในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมากที่สุด คือ ด้านหลักนิติธรรม รองลงมา คือ ด้านหลักความโปร่งใส และน้อยที่สุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ ส่วนผลการประเมินในด้านความเป็นไปได้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านหลักคุณธรรม และน้อยที่สุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และเมื่อพิจารณาด้านความเป็นประโยชน์ มีผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด คือ ด้านหลักคุณธรรม รองลงมา คือ ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความคุ้มค่า และน้อยที่สุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม

8. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

8.1 สภาพปัจจุบันในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการสนับสนุนบุคลากรมีความคิดริเริ่มนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ใน

การดำเนินงาน มีการปรับปรุงพัฒนาระบบการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาเพื่อความสะดวกรวดเร็ว เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาการศึกษา แก่ทุกฝ่ายอย่างเสมอภาค ตามความจำเป็นและเหมาะสม ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ และทรัพยากรที่มี อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนมีการดูแล กำกับติดตาม ให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานเต็มความรู้ ความสามารถ เต็มเวลา บังเกิดผลแก่ทางราชการและส่วนรวมสูงสุด สอดคล้องกับ สุกานดา สุไลมาน (2560) ที่ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยในด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อความสะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีนโยบายใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

8.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักคุณธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงประสงค์ที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในด้านของการมีคุณธรรมมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ จิณห์วรา วันทา (2560) ที่สรุปผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษากลุ่มเมืองสำโรงขามป้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของตน รองลงมาคือ บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความขยันหมั่นเพียร และอดทน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารยังใช้อำนาจในการบังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ ความขยันหมั่นเพียรและอดทนยังมีสิ่งที่จะต้องพัฒนา

8.3 ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและจัดเรียงลำดับตามค่าความต้องการจำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้าน พบว่ามีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และหลักความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไกทอง มุดผากิตติเดช (2564) ที่พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม โดยรวม 3 อันดับแรก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม และหลักเปิดเผยโปร่งใส ตามลำดับ

8.4 ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรายด้าน 6 ด้าน 25 แนวทาง ดังนี้

8.4.1 ด้านหลักนิติธรรม มีแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ สถานศึกษาควรจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อตกลงของสถานศึกษา ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และชี้แจงให้ทุกคนรับทราบ ผู้บริหารดูแล กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม ผู้บริหารและบุคลากรมีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติ และข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการบริหารที่เป็นไปตามกฎหมาย ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องการงานวิจัยของ สุดารัตน์ สัจจรักษ์ (2559) ที่ได้เสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร ในด้านหลักนิติธรรม ไว้ว่า สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบกำหนดควรมีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและมีการกำหนดหัวข้อการประเมินที่ชัดเจน ควรมีการประชุมชี้แจงให้ผู้ประเมินเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรมและหลักของกฎหมาย ควรให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินทุกและให้ผู้ประเมินชี้แจงผลการประเมินหากผู้รับการประเมินขอร้อง

8.4.2 ด้านหลักคุณธรรม มีแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร กล่าวยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และเสมอต้นเสมอปลาย ด้วยความสุภาพอ่อนโยนและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ อำนาจดี (2562) ที่ได้เสนอกลยุทธ์ที่เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาระบบคุณธรรม ไว้ว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้แก้ไขปัญหาในสถานศึกษาโดยใช้สติความรู้และเหตุผลมากกว่าอารมณ์ในการควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยดี ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอดทนโดยยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นหลัก ยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเสมอต้นเสมอปลายบนพื้นฐานของศีลธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามโดยมีความซื่อสัตย์และภาวะความเป็นผู้นำ

8.4.3 ด้านหลักความโปร่งใส มีแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ มีการประชุมชี้แจงนโยบายการบริหารแก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้และร่วมปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันอย่างถูกต้องตามระเบียบ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานด้านงบประมาณเป็นไป ตามระเบียบและกฎหมาย กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรอย่างชัดเจน เป็นไปด้วยความยุติธรรม พร้อมชี้แจงต่อที่ประชุมให้รับทราบ กำหนดให้มีคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และสามารถชี้แจงผลการประเมินได้อย่างเปิดเผย ตลอดจนพัฒนาระบบข้อมูลและกลไกการกำกับติดตามการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา คงเกษม (2563) ที่ได้นำเสนอแนวทางการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย

พระบางเจ้าพระยาเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ไว้ว่า ควรเปิดเผยข้อมูลด้านการเงินพัสดุการจัดซื้อจัดจ้างการกำหนดทิศทางเป้าหมายการดำเนินงานตามระเบียบของทางราชการต่อสาธารณชนและหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อลดการเกิดปัญหาภายในสถานศึกษา

8.4.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนการดำเนินงาน และเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด ตามความรู้ความสามารถ และเต็มตามศักยภาพ พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้มีความสามารถในการประสานความร่วมมือจากทั้งภายในและจากภายนอกสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วิไลรัตน์ ฝ่ายดี (2559) ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ไว้ว่า ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน และควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน

8.4.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ มีแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารดำเนินการบริหารงานทุกฝ่ายในรูปของคณะกรรมการ โดยยึดหลักความถูกต้องชอบธรรม มุ่งประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ มีการดูแล กำกับติดตาม ให้บุคลากรรับผิดชอบการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เต็มเวลาเพื่อผลประโยชน์ของทางราชการ สร้างความเข้าใจต่อผลกระทบที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานของตนเองและบุคลากร ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พระปรเมศวร์ ปญฺญาวชิโร (แจ่มแจ้ง) (2554) ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ด้านหลักความรับผิดชอบไว้ว่า การบริหารงานหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียน การนิเทศ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เอาใจใส่ต่อปัญหาของบุคลากรและสังคมอย่างจริงจัง และนำปัญหามาศึกษาเพื่อการแก้ไข บริหารบุคลากรด้วยความรับผิดชอบให้ทุกฝ่ายมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบ

8.4.6 ด้านหลักความคุ้มค่า มีแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารให้การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักความคุ้มค่า มีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง และกำหนดนโยบายส่งเสริมให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร จีนมหันต์ (2556) ที่ได้นำเสนอแนวทางการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านหลักความคุ้มค่า ไว้ว่า ผู้บริหารควรกำหนดให้มีแผนการบำรุงรักษาครุภัณฑ์และอาคารสถานที่ โดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ปฏิบัติตามแผนบำรุงรักษาครุภัณฑ์และอาคารสถานที่ จัดทำทะเบียนซ่อมบำรุงรักษาครุภัณฑ์ทุกรายการ เพื่อใช้ใน

การควบคุมและตรวจสอบค่าใช้จ่ายและเป็นข้อมูลประกอบการประเมินความคุ้มค่าในการใช้งานต่อไป ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เงินงบประมาณ กำหนดทิศทางการผลิตสื่อร่วมกัน โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นหลักและจัดประชุมชี้แจงถึงความสำคัญถึงหลักของความคุ้มค่าใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบูรณาการในการบริหารโรงเรียน

9. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาระบบข้อมูล กลไกการกำกับติดตามการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2. ผู้บริหารควรจัดตั้งคณะกรรมการทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อดูแล กำกับ ติดตาม สรุปผลการดำเนินงาน และร่วมกำหนดแนวทางการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและมีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือสังกัดอื่น ๆ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

3. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลลงสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ

10. เอกสารอ้างอิง

กนกพร จีนมหันต์. (2556). แนวทางการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 10(50), 87-94.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.* กรุงเทพฯ: สยามสปอรต์ ซินดิเคท.

_____. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ พุทธศักราช 2542 แกไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

เกษม วัฒนชัย. (2546). *ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ไกทอง มุดผากิตติเดช. (2564). สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(1), 143-153.

จิณห์วรา วันทา. (2560). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษากลุ่มเมืองสำโรงขามป้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. *วารสารราชธานีนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์*, 1(3), 52-67.

นิตยา คงเกษม. (2563). แนวทางการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพระบางเจ้าพระยา เมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 8(3), 65-78.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2560). *การปฏิรูปการเมืองภายใต้หลักนิติธรรม.* กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระปรเมศวร์ ปญฺญาวชิโร (แจ่มแจ้ง). (2554). *ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์ พธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิไลลักษณ์ อำนาจดี. (2562). กลยุทธ์การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 6(8), 4106-4118.

สมุทร ชำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ.* ระยอง: พี. เอส. การพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑและวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณการเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สุกานดา สุไลมาน. (2560). *การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สุดารัตน์ สัจจรักษ์. (2559). การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารการวิจัย กาสะลองคำ*, 11(1), 97-107.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิไลรัตน์ ฝ่ายดี. (2559). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอตาพระยา สังกดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทบาลัยบูรพา.

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

The Study Current State of Educational Quality Assurance Under The Office of Secondary Education Service Area in Nong Bua Lamphu Province

นันทพน สิมมา[1]
นวัตกร หอมสิน[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 1,079 คน ในปีการศึกษา 2564 โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู 3 มาตรฐาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .36-.78 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของระดับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มีค่าน้อยที่สุด มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียนตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์ของระดับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มีค่ามากที่สุด มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียนตามลำดับ

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[2]อาจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Abstract

The purposes of this research paper was to study the components and indicators of the internal quality assurance. The sample consisted of 310 administrators and teachers under Nongbualumphu Secondary Educational Service Area Office year 2021, using multi–stage random sampling. The research instrument was a 5 level–rating scale Questionnaire on the internal quality assurance which classified between .36-.78 and the reliability of .81.

The results of this research revealed:

1. The level of competency of the internal quality assurance under Nongbualumphu Secondary Educational Service Area Office overall were at a high level. When considering each side a administrative process and management was least.

2. The level indicators of the internal quality assurance under Nongbualumphu Secondary Educational Service Area Office overall were at a high level. When considering each side a administrative process and management was the highest level.

Keyword: Educational qualiry assurance

1. บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 เพื่อสนองต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 47 วรรค 2 ว่า รูปแบบการ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 45) จากกฎกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าว หมวดที่ 1 รูปแบบการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ข้อ 2 กำหนดว่า ให้สถานศึกษาจัดให้มีรูปแบบการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเต็มศักยภาพ และวรรคสองบอกว่า รูปแบบการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 5–6) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดรูปแบบการบริหารและสารสนเทศ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

การประกันคุณภาพในสถานศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและผลักดันให้กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในทุกระดับของวงการศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินไปอย่างเป็นรูปแบบการมุ่งไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายังมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม รวมไปถึงผู้ประกอบการและสถานประกอบการที่จะรองรับผู้ที่สำเร็จการศึกษา ในขณะเดียวกันสถานศึกษาที่มีคุณภาพก็จะทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ นอกจากนั้นรูปแบบการจัดการศึกษานับเป็นรูปแบบการที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาคนไทย ให้นำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้น การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคนไทยเพื่อรองรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)

จากสภาพปัญหาตลอดจนความสำคัญ ความจำเป็นและกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นอีกด้านหนึ่งที่ทุกโรงเรียนในสังกัดจะต้องดำเนินการ อย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อการเตรียมความพร้อมในการรองกับการประเมิน ภายนอกในรอบต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

2.2 เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและหลักการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 จำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
   - 1.1 มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ
   - 1.2 มีความสามารถในการวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา
   - 1.3 มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม
   - 1.4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
   - 1.5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
   - 1.6 มีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่ออาชีพ
2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
   - 2.1 การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด
   - 2.2 ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย
   - 2.3 การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย
   - 2.4 สุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

1. มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน
2. มีรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา
3. ดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย
4. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
5. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
6. จัดรูปแบบการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้
2. ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. การบริหารจัดการเชิงบวก
4. ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นรูปแบบการและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน
5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 1,079 คน ในปีการศึกษา 2564 โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบ เป็นขั้นตอน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้ใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 จำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced Choice) และเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์เพื่อสำรวจสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู สอบถามเกี่ยวกับขอบข่ายงานตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 จำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีลักษณะแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 116)

การกำหนดช่วงคะแนน

คะแนน 5 หมายถึง มีเกณฑ์มาตรฐาน ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง มีเกณฑ์มาตรฐาน ในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง มีเกณฑ์มาตรฐาน ในระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง มีเกณฑ์มาตรฐาน ในระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง มีเกณฑ์มาตรฐาน ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมซองติดแสตมป์ที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัย พร้อมด้วยหนังสือขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างและให้ส่งกลับคืนแก่ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ บางส่วนผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองโดยการนัดหมายวันเวลา ในการรับแบบสอบถามคืน

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและติดตามแบบสอบถามกรณีที่ยังไม่ส่งคืนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู โดยใช้วิธีโทรศัพท์ในการประสานงานจนสามารถรวบรวมแบบสอบถามได้ครบสมบูรณ์

4) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบ ความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู สอบถามเกี่ยวกับขอบข่ายงานตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 จำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีลักษณะแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 116)

การกำหนดช่วงคะแนน

คะแนน 5 หมายถึง มีเกณฑ์มาตรฐาน ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง มีเกณฑ์มาตรฐาน ในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง มีเกณฑ์มาตรฐาน ในระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง มีเกณฑ์มาตรฐาน ในระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง มีเกณฑ์มาตรฐาน ในระดับน้อยที่สุด

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบ ความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู สรุปสาระสำคัญตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

6.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของระดับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.38, S.D. = 0.40) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสภาพที่เป็นอยู่ ในระดับมาก โดยมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มีค่าน้อยที่สุด (μ = 4.51, S.D. = 0.67) มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (μ = 4.63, S.D. = 0.72) และมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน (μ = 4.64, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

6.2 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของระดับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อแยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมาตรฐานที่ 2 กระบวนการและการบริหารจัดการ ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.29) มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.36) และมาตรฐานที่ 1 คุณภาพการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.25)

7. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของระดับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า มาตรฐานที่ 2 กระบวนการและการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ลวาเฟรท (Lwalet, 1980 อ้างถึงใน กาญจนา ศรีเรือง, 2555, หน้า 52) เกี่ยวกับคุณภาพมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนในแต่ละระดับ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้โรงเรียนถือปฏิบัติและประเมินคุณภาพการศึกษาจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน ได้แก่ จุดมุ่งหมายขององค์การ การบริหารนักเรียน หลักสูตรและการเรียนการสอนโปรแกรมหลักสูตร บุคลากร อาคารสถานที่ และการเงิน จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการโรงเรียนมีส่วนสำคัญต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของระดับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มีค่าน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในจังหวัดอื่นเพื่อปรับเปลี่ยนและหาแนวทางปัญหาร่วมถึงการแก้ปัญหาให้ครอบคลุม

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *การประกันคุณภาพของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กาญจนา ศรีเรือง. (2555). *ปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลบางทราย จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2553). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

Likert, R. (1964). *Newpattem of management*. New York: McGraw-Hill.

Lwalet, P. (1980). *Principles of management* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอำนาจเจริญ

Strategic Management of School Administrators Affecting Performance of Student Caring and Support System in Schools under Amnatcharoen Primary Educational Service Area Office

ฐิติกาญจน์ ทำสุนา[1]
สมใจ ภูมิพันธุ์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอำนาจเจริญ และ 3) ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 346 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ .97 และการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ สามารถพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้ร้อยละ 25.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนสมการณ์พยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$Y' = 2.953 + 0.200\ X_3 + 0.149\ X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.325Z_{x3} + 0.247\ Z_{x4}$$

คำสำคัญ: การบริหารเชิงกลยุทธ์ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Abstract

This research aimed 1) to study strategic management of school administrators, 2) to study performance of student caring and support system, and 3) to study strategic management of school administrators affecting performance of student caring and support system in schools under the office of Amnatcharoen educational service area. The sample group was 346 administrators and teachers in the office of Amnatcharoen educational service area. The tool used in this research was a 5-point likert scale questionnaire. Reliability of the questionnaire on strategic management of school administrators was .97 and performance of student caring and support system was also .98 The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and stepwise multiple regression.

Results of the study were as follows: 1) strategic management of school administrators under the office of Amnatcharoen educational service area in overall and each aspect were rated at a high level. The aspect with the highest mean score was control and evaluation, while the aspect with the lowest mean score was SWOT analysis. 2) performance of student caring and support system in overall and each aspect were rated at a high level. The aspect with the highest mean score was knowing students individually and the aspect with the lowest mean score was screening of students. 3) Strategic management of school administrators affecting performance of student caring and support system in schools under the office of Amnatcharoen educational service area, it was found that strategic management of school administrators in the aspects of strategy implementation and strategy control & evaluation could mutually predict performance of student caring and support system in schools under the office of Amnatcharoen educational service area by 25.30 % with statistical significance at .01 level. The predicting equations could be written as follows:

Predicting equation in raw score form:

$$Y' = 2.953 + 0.200\ X_3 + 0.149\ X_4$$

Predicting equation in standardized form:

$$Z'_y = 0.325Z_{x3} + 0.247\ Z_{x4}$$

Keyword: Strategic management, Student caring

1. บทนำ

"เยาวชนทุกคนมิได้ต้องการทำตัวเองให้ตกต่ำหรือเป็นปัญหาแก่สังคมประการใด แท้ที่จริงต้องการจะเป็นคนดี มีความสำเร็จ มีฐานะ มีเกียรติ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น แต่การที่จะบรรลุถึงจุดประสงค์นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้แนะนำควบคุมให้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง ในฐานะหน้าที่ที่เป็นครู เป็นอาจารย์ เป็นผู้บริหารการศึกษา ท่านจะช่วยเขาได้มากที่สุด เพราะมีส่วนควบคุมใกล้ชิดอยู่ทุก ๆ ด้าน รองลงมาจากบิดามารดา" (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, หน้า ข) จากพระบรมราโชวาทแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเยาวชนที่ไม่ต้องการมีชีวิตที่แย่และไม่อยากตกเป็นปัญหาของสังคม แต่ต้องการมีชีวิตที่ดี มีเกียรติ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น เพียงต้องการโอกาสการดูแลเอาใจใส่ และการอบรมสั่งสอนให้เป็นคนดี ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ว่าด้วยการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร ในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงาน และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 15) ท่ามกลางกระแสของความเปลี่ยนแปลงในสังคมอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี วัฒนธรรมและอื่น ๆ อีกมากมายทำให้มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยเฉพาะเด็กนักเรียนที่สื่อต่าง ๆ เข้ามาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมของนักเรียน ดังนั้นเด็กจึงสมควรได้รับการดูแลเอาใจใส่ปกป้อง และพัฒนาให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา หรือความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง และครู หรือผู้ดูแลเด็กควรให้ความสำคัญในการพัฒนา และสร้างเสริมให้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 5-13) การดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงเป็นกระบวนการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต และรอดพ้นจากวิกฤติทั้งปวง ซึ่งการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีกระบวนการชัดเจน พร้อมทั้งมีวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐาน คุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้โดยมีครูประจำชั้น หรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา อันได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคน เข้ามีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 4)

ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ ครูที่ปรึกษามีความคิดเห็นว่าการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นหน้าที่ของครูแนะแนวและมีข้อคิดเห็นว่าครูมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาจัดกิจกรรมดูแลช่วยเหลือนักเรียนขาดการนำผลจากการคัดกรองมาจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหานักเรียนขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมและผู้ปกครองนักเรียนไม่เข้าใจระบบ

การดูแลช่วยเหลือนักเรียนประกอบกับผลการประเมินการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรพบว่ามาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรไม่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนด้านคนดี ผู้บริหารและครูขาดความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อิงมาตรฐานเทคนิคและวิธี การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงรวมทั้งการประเมินกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ (มาเรียม นิลพันธุ์ และคณะ, 2558, หน้า 26 และสมบัติ ฤทธิเดช, 2557, หน้า 15-25) ได้สรุปผลการศึกษาองค์ความรู้เด็กด้อยโอกาสจากเวทีถอดบทเรียนในจังหวัดมหาสารคามไว้ว่า สภาวการณ์เด็กด้อยโอกาสของความแร้นแค้นโอกาส เกิดจากปัญหา คือ ความยากจน โดยครอบครัวขาดผู้นำ ไม่สามารถประกอบอาชีพ เกิดจากการเลี้ยงดู ขาดการเอาใจใส่ พ่อแม่ไปประกอบอาชีพต่างถิ่น ขาดโอกาสทางด้านการศึกษา ขาดครอบครัวที่อบอุ่น และถูกทารุณกรรมทางเพศ ทำให้มีสภาพจิตใจหวาดกลัว อับอาย ไม่เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม ไม่ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ว่าตนเองจะได้รับสิทธิสวัสดิการคุ้มครองสิทธิเด็กจากหน่วยงานใด และบางคนไม่ได้มีบัตรประชาชน เป็นเด็กไร้สัญชาติ ไม่ได้เข้าสู่ระบบฐานข้อมูล เป็นเด็กที่ตกสำรวจโดยภาครัฐมีการทำงานที่ไม่เข้าถึงกลุ่มเด็กด้อยโอกาส และที่เป็นปัญหารุนแรงมากที่สุด ส่วนหนึ่งคือ ตัวของเด็กเอง เบื่อการเรียน ครอบครัวแตกแยก จึงใช้ชีวิตแบบประชดมีชีวิตอยู่แบบไร้จุดหมายปลายทาง เมื่อมีปัญหาแก้ไขเยียวยาชีวิตไม่ได้ ถึงแม้เจ้าหน้าที่รัฐได้ช่วยเหลือจากประเด็นเด็กด้อยโอกาสแร้นแค้นโอกาสตามปรากฏการณ์ทางสังคมที่กล่าวมา ชี้ให้เห็นว่าสภาพชีวิตของเด็กด้อยโอกาสยากจนมีอยู่ทั่วทุกภาคของสังคม อย่างไรก็ตามทุกภาคส่วนควรร่วมมือกันส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็กด้อยโอกาส ให้มีโอกาสฟื้นฟูชีวิตดีขึ้น โดยใช้แนวทางที่หลากหลายตามบริบทของท้องถิ่น สังคม และวัฒนธรรม ที่เด็กด้อยโอกาสอาศัยอยู่

อย่างไรก็ตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงมีความจำเป็นสำหรับนักเรียนที่ขาดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาทางด้านการศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อนำไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา และบรรลุตามเจตนารมณ์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แต่การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็ต้องอาศัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้สอดคล้องกับ เนตร์พัณณา ยาวิราช (2550, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การสร้างทางเลือกและนำไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่คอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงภายนอกองค์การ การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์การในระยะยาวและการพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ ผู้นำในองค์การต้องมีความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อบริหารจัดการองค์การให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น การบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดการองค์การ และการใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า เป็นต้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคต และสานฝันให้เป็นจริงมุ่งสู่ความมีประสิทธิผลขององค์การ รวมทั้งเป็นรูปแบบผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การโดยเริ่มจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทางวิธีการคิดและมีการบริหารจัดการแบบใหม่ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายงานทั้งหมดของสถานศึกษา ทำให้มีการนำกระบวนการบริหารงาน โดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น การจัดโครงสร้าง การสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

เข้ามาบูรณาการร่วมกัน เป็นการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยผู้นำระดับสูงขององค์การ หรือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่ ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2550, หน้า 5)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอำนาจเจริญ ซึ่งผลที่ได้จากงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำ ไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2.2 เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

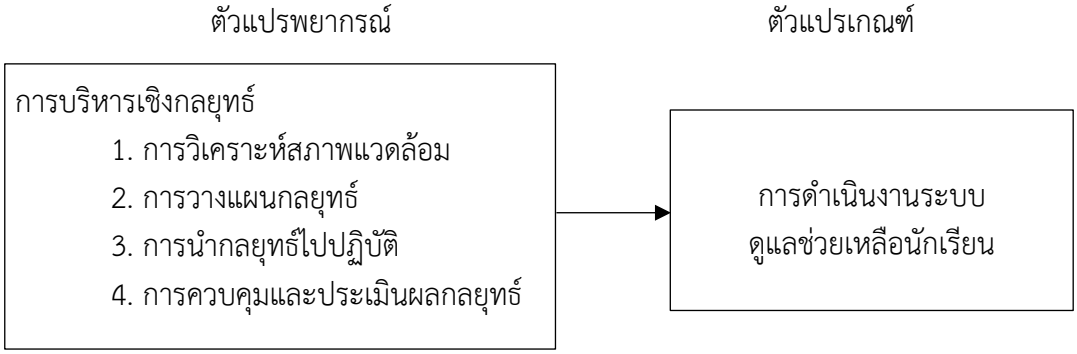
2.3 เพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ สมยศ นาวีการ (2544); เสน่ห์ จุ้ยโต (2548); เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ (2553); ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2556); จตุพร เสถียรคง (2557); เชวงศักดิ์ พฤกษเวศ (2559); เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์ (2560); วรางคณา ผลประเสริฐ (2561); วิเชียร หรรษานิมิตกุล (2562); Schermerhorn (2002); Robbins and Coulter (2003); Ireland, R. D. & Hitt, M. A. (2005); Fred R. David (2005); Tompson Strickland and Gamble (2007) และ Wheelen and others (2015) คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวางแผนกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

3.2 ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการวิเคราะห์และสรุปจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไข การส่งต่อในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร จำนวน 252 คน และครู จำนวน 2,771 คน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 3,023 คน จากโรงเรียน จำนวน 252 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 346 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 30 คน ครูจำนวน 316 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42–44) ได้กลุ่มตัวอย่าง การได้มา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยตาราง Krejcie & Morgan พบว่า ได้จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง 346 คน

2) กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน

3) กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากข้อ 2) โดยการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลากจนได้จำนวน ครบตามต่องการ

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ Likert’s Scale เกณฑ์การให้คะแนนมี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ Likert’s Scale เกณฑ์การให้คะแนนมี 5 ระดับ

5.3 การเก็บรวมรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอำนาจเจริญเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครู เพื่อชี้แจงรายละเอียดและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 346 ชุด และสามารถเก็บข้อมูลกลับคืนมาได้ 346 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2) วิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลที่วิเคราะห์ได้แปลความหมายรายข้อรายด้านและความหมายในภาพรวม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence: IOC) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

6. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 และเป็นเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 อายุ 31-40 ปี มากที่สุดจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมา 41-50 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และระดับการศึกษา ปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ประสบการณ์ในการสอน ต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมา 10–20 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มากที่สุด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0

ตอนที่ 2 การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	3.97	0.56	มาก
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.03	0.58	มาก
3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.03	0.52	มาก
4. ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์	4.05	0.53	มาก
โดยรวม	4.02	0.43	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.05) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 4.03) และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.03) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($\overline{X}$ = 3.97)

ตอนที่ 3 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนา 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และ 5) ด้านการส่งต่อ

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.47	0.45	มาก
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.32	0.41	มาก
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.35	0.40	มาก
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.33	0.38	มาก
5. ด้านการส่งต่อ	4.36	0.39	มาก
รวม	4.36	0.32	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\overline{X}$ = 4.47) รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อ ($\overline{X}$ = 4.36) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.32)

ตอนที่ 4 การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) นำเสนอดังแสดงในตาราง 3–4

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน

โมเดล	ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	F	p
1	X_3	0.458	0.210	91.430**	0.001
2	X_3, X_4	0.503	0.253	58.187**	0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 21.00 (R^2 = 0.210) เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ตัวที่สอง ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (X_4) จะมีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับ ร้อยละ 25.30 (R^2 = 0.253) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน

ตัวแปรพยากรณ์	b	$S.E._b$	β	t	p
X_3	0.200	0.034	0.325	5.872**	0.001
X_4	0.149	0.033	0.247	4.463**	0.001
$R = 0.503, R^2 = 0.253, \quad a = 2.953$					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการพยากรณ์ คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3) และด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (X_4) โดยสามารถพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ 0.200 และ 0.149 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ 0.325 และ 0.247 ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญได้ร้อยละ 25.30 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ในรูปของคะแนนดิบ

$$Y' = 2.953 + 0.200_{x3} + 0.149_{x4}$$

สมการพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.325Z_{x3} + 0.247\ Z_{x4}$$

7. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

7.1 ผลการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตามการดำเนินงามตามแผนปฏิบัติการหรือโครงการที่กำลังดำเนินการตรวจสอบปัญหาในการปฏิบัติงานจริง ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องกับความเป็นจริง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การตรวจสอบระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และ feedback จากผู้เกี่ยวข้อง การปรับงบประมาณ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้กับเป้าหมายที่วางไว้

ซึ่งสองคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐปราย์ ชัยสอนคุณานนต์ (2561, หน้า 206-218) วิจัยเรื่อง การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุมและการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และอยู่ระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ภิรมย์เมือง และนุชนรา รัตนศิระประภา (2557, หน้า 171-181) วิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการจัดทำกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม และด้านการประเมินผลการควบคุม

7.2 ผลการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นจำเป็นต้องมีความเข้าใจนักเรียน มีข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนเป็นข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนที่ครูจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียนต่อไป ซึ่งสองคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ทุนชิงชัย และคณะ (2560, หน้า 161-170) วิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกรณีนักเรียนประจำพักนอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลวิจัยของ กัลยา พรมรัตน์ (2559, หน้า 123-131) วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อนักเรียน และด้านการส่งเสริมนักเรียน

7.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ สามารถพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้ร้อยละ 25.30 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจะได้อภิปรายแยกประเด็น ดังนี้

7.3.1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนได้ดีที่สุด อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเป็นรูปธรรม สามารถบริหารจัดการด้านโครงสร้างองค์กรและระบบการดำเนินงานภายใน สนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ที่มี

ความสามารถ การจัดสรรทรัพยากร การจูงใจบุคลากร จัดระบบผลตอบแทนที่สอดคล้อง สร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นขั้นตอนที่สำคัญทำให้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นบรรลุผลและประสบความสำเร็จตามต้องการ สอดคล้องกับ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2553, หน้า 48-54) ระบุว่า หากองค์กรสามารถทั้งวางแผนกลยุทธ์และนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้กลยุทธ์ขององค์กรประสบผลสำเร็จ และหากองค์กรมีการวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างดี แต่ขาดประสิทธิภาพในการนำไปสู่การปฏิบัติก็จะเป็นการสูญเสียโอกาสครั้งสำคัญ

7.3.2 ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตามการดำเนินแผนปฏิบัติการหรือโครงการที่กำลังดำเนินการ ตรวจสอบปัญหาในการปฏิบัติงาน และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องกับความเป็นจริง และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การตรวจสอบระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และ feedback จากผู้เกี่ยวข้อง การปรับงบประมาณ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ การเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้รับกับเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ เดช ชูจันอัด (2561, หน้า 42) ระบุว่าการควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์ เป็นหน้าที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัตินั้นมักจะเกิดข้อผิดพลาดที่ต้องการการปรับปรุงเพื่อให้แน่ใจว่ากลยุทธ์นั้นจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามแผนที่ได้ตั้งไว้ การตรวจสอบกลยุทธ์ จะมีการวัดผล ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานวัด การดำเนินงานที่เหมาะสมกับแต่ละองค์กรซึ่งในแต่ละองค์กรจะมาตรฐานและเกณฑ์การดำเนินงานของตนเอง เพื่อให้สามารถสะท้อนผลการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

8. ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการวิจัย การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ ควรให้ความสำคัญถึงการสะท้อนให้เห็นภาพของสภาพแวดล้อมขององค์การ ชี้ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ซึ่งประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ที่จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบถึงข้อมูลการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสถานศึกษา และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวางแผนกลยุทธ์ต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านคัดกรองนักเรียน ดังนั้น ครูที่ปรึกษาเมื่อได้ศึกษาทำความรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคลแล้ว โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์สรุป

ผลเพื่อแยกนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม ปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา ประโยชน์ของการจัดกลุ่มนักเรียนก็เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือ และแก้ปัญหาตรงกับปัญหาหรือความต้องการมากที่สุด ควรมีการประสานงานกับผู้ปกครองเกี่ยวกับผลการคัดกรองเพื่อขอความร่วมมือในการช่วยเหลือ นักเรียน จะเห็นได้ว่าการคัดกรองนักเรียน เป็นสิ่งละเอียดอ่อนและต้องการดำเนินการด้วยความระมัดระวัง

3. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้ร้อยละ 25.30 ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมากที่สุด รองลงไปคือ ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนและครูในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาเปรียบเทียบความแตกต่างของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่นอกเหนือจากที่ได้ศึกษาในงานวิจัยนี้ พบปัจจัยที่สามารถทำนายได้เพียงร้อยละ 25.30 เพื่อได้ทราบปัจจัยเพิ่มเติมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

9. เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ทุนชิงชัย และศิริพร วงศ์รัตนมัจฉา เวสเตอร์เฮาท์. (2560). การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกรณีนักเรียนประจำ พักนอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 10(1), 161-170.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กัลยา พรมรัตน์. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,* 11(1), 123-131.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ทักษะภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.

ณัฐปราย์ ชัยสินคุณานนต์. (2560). การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์,* 7(3), 206-218.

เดช ชูจันอัด. (2561). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.* วิทยานิพนธ์ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเพรส.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

มาเรียม นิลพันธุ์, ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม, ศิริวรรณ วณิชวัฒนชัย และอุบลวรรณ ส่งเสริม. (2558). การประเมินผลการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย,* 7(1), 26–41.

สมบัติ ฤทธิเดช. (2557). การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กด้อยโอกาสในชุมชนชายขอบ. *วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,* 1(2), 15-25.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *แนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

_____. (2563). *ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารสถานศึกษา.* เข้าถึงได้จาก http://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=3701 10 มิถุนายน 2563.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560–2564*. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=6422 29 ธันวาคม 2559.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียน มาตรฐานสากล.* กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.

สุภาพร ภิรมย์เมือง และนุชนรา รัตนศิระประภา. (2557). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับคุณภาพการสึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 4(3), 171-180.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

The Role of School Administrators on Promoting Teachers' Morale in Job Performance under Sisaket Primary Educational Service Area Office 1

ชาริณี พานจำนงค์[1]
จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ เปรียบเทียบ และศึกษาแนวทางพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 344 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 54 คน และครู จำนวน 290 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984 วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบอิสระ (t-test Independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé's method) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนให้สวยงาม น่าอยู่ ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารควรมีแนวทางในการติดตามการปฏิบัติงานเชิงบวก ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ผู้บริหารควรเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมตามวิชาที่ได้รับมอบหมายให้ทำการสอนหรือหน้าที่ที่ได้รับปฏิบัติ ควรอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความสามารถของครู ผู้บริหารควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ควรแบ่งงานให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน ควรคำนึงถึง

---

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]อาจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครูไม่ว่าจากโรคภัยหรือโจรผู้ร้าย ควรมีการติดกล้องวงจรปิดรอบสถานศึกษา ควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกณฑ์วิทยฐานะและสามารถให้คำปรึกษาที่ชัดเจนแก่ครูได้ ด้านการยอมรับ ชมเชย ให้รางวัล ควรมีการแสดงความยินดีแก่ครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จ ควรมีการเผยแพร่ผลงานครูในพื้นที่สาธารณะ

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหาร ขวัญกำลังใจ การปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this study were to 1) study the levels of the roles of school administrators on promoting teachers' morale in job performance under Sisaket primary educational service area office 1. 2) Compare the administrations' role on promoting teachers' morale in job performance classified by position, work experience and school size 3) study the approaches in developing administrations' role on promoting teachers' morale in job performance under Sisaket primary educational service area office 1.
The samples used in this study were 344 people in 2021 academic year consisted of 54 school administrators and 290 teachers selected through stratified random sampling using school sizes as the strata, and determined the sample size according to the Krejcie & Morgan table. The questionnaire of this research was a 5-level rating scale with the reliability 0.984. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Scheffé's method and content analysis

The research findings were as follows: 1) The role of school administrators on promoting teachers' morale in job performance under Sisaket primary educational service area office 1 overall was found at high level. 2) Comparison of school administrators' role on promoting teachers' morale in job performance under Sisaket primary educational service area office 1 classified by position, work experience and school size, overall were significantly different at 0.05. 3) Approaches in developing administrations' role on promoting teachers' morale in job performance under Sisaket primary educational service area office 1, creating the good atmosphere in the workplace should be in the beautiful surroundings, work equipment should be prepared and enough for usage and school administrators should have the positive ways in follow up the teachers' works.
For the salary, remuneration and welfare, the salary promotion should be done fairly, school administrators should promote teachers to be trained with their major or responsibilities and teachers should be allowed to study to get higher degrees.
For management of personnel to suit the work, should manage the personnel to suit the work, should have a good plan of working and should divide the tasks clearly.
For the stability and safety of working, the safety of illness and thieves should be considered before suiting the personnel to work, should have closed circuit television around the school, school administrators should have the knowledge about academic standing criteria and can give the clear suggestions to the teachers. For the appraisal and awarding, should congratulate the teacher who has success in working and present their success in the public.

Keywords: Role of School Administrators, Morale, Job Performance

1. บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ระบุว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายรัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตน ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุน หรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหารจัดการกองทุนเป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560, หน้า 14-15) ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 มาตรา 6 ว่าด้วย “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และหมวด 2 มาตรา 10 วรรคหนึ่ง ว่าด้วย “การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 3-4)

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 นับเป็นจังหวะที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากแต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี 2558 และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ภายในสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 1)

กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย และประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง

จึงกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564–2565 ดังนี้ การปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัย และทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครูและอาจารย์ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะทางภาษาและดิจิทัล เพื่อให้ครูและอาจารย์ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยภาษาและดิจิทัล สามารถปรับวิธีการเรียนการสอนและการใช้สื่อทันสมัย และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาที่เกิดกับผู้เรียน การปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแห่งชาติ (NDLP) และการส่งเสริมการฝึกทักษะดิจิทัลในชีวิตประจำวัน เพื่อให้มีหน่วยงานรับผิดชอบพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแห่งชาติ ที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางผ่านระบบออนไลน์ และการนำฐานข้อมูลกลางทางการศึกษามาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตรงตามสายงานและมีวัฒนธรรมในการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพเสมอภาค และผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพตามหลักสูตร มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ แต่สภาพปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่พบในปัจจุบัน คือ คะแนนผลทดสอบระดับชาติ (O-Net) ในปีการศึกษา 2563 อยู่ในระดับต่ำลงเมื่อเทียบค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ จังหวัด สพฐ. และระดับประเทศซึ่งมีค่าเฉลี่ยลดลงทุกรายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2563, หน้า 48) ผู้วิจัยจึงได้สอบถามปัญหาจากคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ปัญหาที่ทำให้คุณภาพของการจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์คือครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้รับผิดชอบงานที่ตนไม่ถนัด เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ไม่มีกำลังใจ จึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานออกมาไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากสภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะส่งผลต่องานของสถานศึกษาทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปส่งเสริมแนวทางในการพัฒนาบทบาทการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อผู้เรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

3.1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การวางแผน กำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบททั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การติดตามประเมินผล การติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอก มีภาวะผู้นำและเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการปฏิบัติงาน นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีมนุษยสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำที่ดี รู้จักการเสียสละ แก้ไขปัญหาและตัดสินใจด้วยความรอบคอบ เป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมให้ครูมีความสัมพันธ์อันดี รักใคร่สามัคคีกันในการปฏิบัติงาน

3.1.1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข สนับสนุน อำนวยความสะดวกให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถโดยปราศจากความกดดันและความเครียด เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูในสถานศึกษา ปฏิบัติต่อครูอย่างเป็นมิตร ให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ติดตามการปฏิบัติงานอย่างเป็นมิตร รวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูในสถานศึกษา ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้สวยงาม น่าอยู่ จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จัดปริมาณงานให้สอดคล้องกับชั่วโมงการปฏิบัติงาน

2) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หมายถึง การอำนวยความสะดวกให้ครูได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการด้านต่าง ๆ จากทางราชการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ตลอดจนสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ

3) ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน หมายถึง การมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบตามความถนัดของครู มอบหมายงานโดยให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างทั่วถึง แบ่งงานเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน มอบหมายงานที่น่าสนใจ มีความแปลกใหม่ ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน อำนวยความสะดวกให้ครูในการปฏิบัติงานและให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ

4) ด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริม อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา แนะนำในการทำวิทยฐานะเพื่อให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูส่งผลงานเข้าแข่งขันด้านความสามารถอันเป็นเลิศที่ถนัดเพื่อเป็นผลงานของตนเอง ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทางด้านวิชาชีพและการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า รวมถึงปกป้องคุ้มครองครูในสถานศึกษาจากเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม มอบหมายให้ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยอยู่เสมอ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย โรคภัยไข้เจ็บ ตลอดจนมีมาตรการป้องกันความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา

5) ด้านการยอมรับ ชมเชย ให้รางวัล หมายถึง การแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ให้โอกาสผู้มีผลการปฏิบัติงานดีได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งรับผิดชอบที่สูงขึ้น ให้บำเหน็จรางวัลตามความเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษาได้ร่วมแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจอารมณ์ ทัศนคติที่ครูแสดงออกผ่านการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้น ความอยากทำงานให้สำเร็จ ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูในสถานศึกษาซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษานั้น ๆ

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กุลนิษฐ์ ปิ่นเพชร (2558, หน้า 85) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา อำเภอเบตง จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับบทบาทผู้บริหารกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามศาสนา ภูมิลำเนา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) การประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้นำไปแก้ปัญหาต่าง ๆ บ้าง ผู้บริหารไม่มีความยุติธรรม ลำเอียง 2 มาตรฐาน ควรปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์เพื่อเอื้อต่อการทำงาน ควรปรับสภาพแวดล้อมให้มากขึ้น ควรให้เกียรติและนับถือซึ่งกันและกัน ควรมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ควรมีค่าตอบแทน เงินเสี่ยงภัยและควรมีการรักษาความปลอดภัยให้มากกว่านี้ ลักษณะงานควรมีความมั่นคงและมีเกียรติ ควรมอบเกียรติบัตรรับรองผลแห่งความสำเร็จและส่งเสริมให้มีการแสดงความยินดีต่อบุคลากร คะแนน NT และ O-Net ต้องเพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดด ควรมอบหมายให้ทำงานในหน้าที่อย่างชัดเจน ควรสนับสนุนบุคลากรให้ได้พัฒนาทุกคนอย่างเสมอภาค และควรสนับสนุนงบประมาณ โครงการในการพัฒนานักเรียนเพิ่ม

นูรฮัน มะลี (2558, หน้า 76-77) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัด

นราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามตัวแปรศาสนา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ควรเป็นนโยบายที่ครอบคลุมทุกกลุ่ม ควรใช้หลักการและวิชาการในการบริหาร ครูควรมีอัธยาศัยดี ควรมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ควรมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ควรให้เงินเดือนข้าราชการครูเพิ่มขึ้น ควรมอบเกียรติบัตร รางวัลเผยแพร่ ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น ควรเน้นการสร้างความตระหนักในเรื่องของการรับผิดชอบให้มากขึ้น และควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 95-97) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

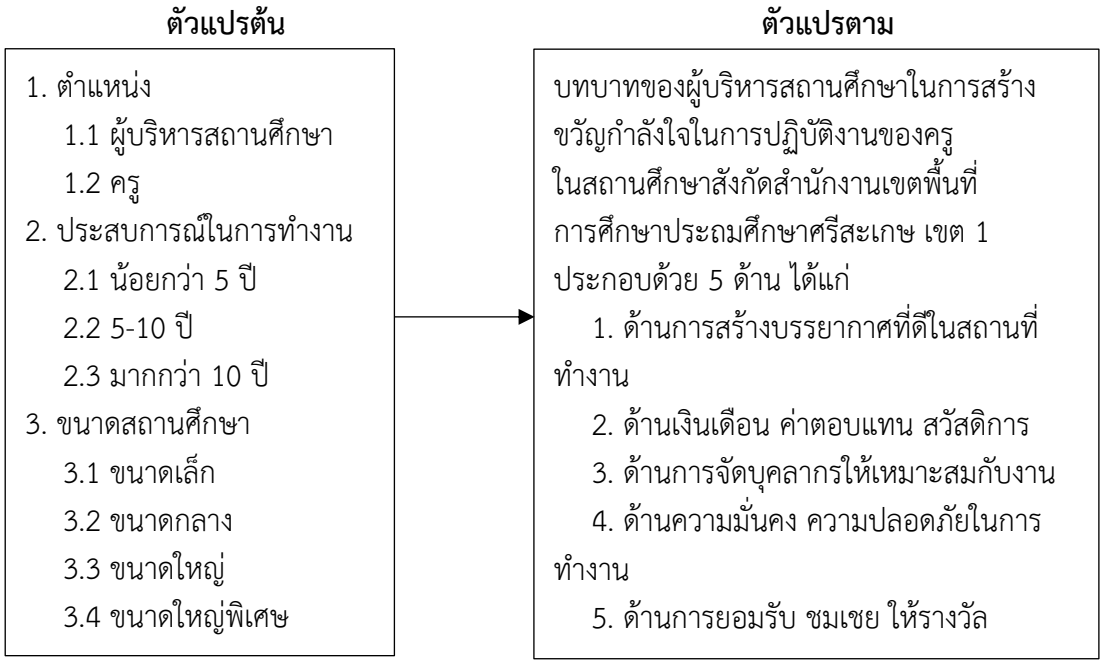
ศรีวรรณ ศรีสวัสดิ์ (2559, หน้า 97) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาสภาพที่พบควรมีแนวทางการส่งเสริม ดังนี้ ครูควรมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ จัดสรรงบประมาณ และจัดห้องสมุดสำหรับครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งสายงานรับผิดชอบให้ชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีและที่ปรึกษาสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ควรจัดอบรมพัฒนาครูตามความต้องการและในเวลาที่เหมาะสม

สายสุนีย์ ตรีเหลา (2561, หน้า 134-135) ได้ศึกษาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้บริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ด้านการชมเชย การให้รางวัล และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) เมื่อเปรียบเทียบ

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ในสถานที่ทำงาน ด้านการชมเชย การให้รางวัล ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ และด้านความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้บริหาร มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ด้านการชมเชย การให้รางวัล และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกัน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงานจะต้องมีสภาพที่สบายกาย สบายใจในการทำงาน การทำงานก็จะมีความสุข ด้านการชมเชย การให้รางวัล เมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษามีผลงานที่ดี ควรมีการประกาศเกียรติคุณโดยให้เกียรติบัตร ยกย่อง กล่าวชมเชยในที่ประชุมให้ทุกคนเอาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ควรจัดตั้งกองทุนขึ้นในสถานศึกษาเพื่อเป็นค่าสวัสดิการต่าง ๆ ให้สำหรับบุคลากรภายในสถานศึกษา และการเลื่อนเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ควรมีการศึกษาข้อมูลบุคลากรว่ามีความถนัดการทำงานด้านใด เพื่อที่จะได้จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และด้านความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีแนวทางปฏิบัติและวัดผลที่ชัดเจน และผู้บริหารควรมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเช่นกัน

ปิยะ หมานอีน (2562, หน้า 106) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการบริหารมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการบริหาร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัดนครศรีธรรมราช ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 276 คน และครู จำนวน 1,993 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,269 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 344 คน ในปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซี่ และมอร์แกน (กิติพงษ์ ลือนาม, 2561, หน้า 62) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 54 คน และครู จำนวน 290 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์ตามเงื่อนไขของเครซี่และมอร์แกน

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีการใช้แบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้วิเคราะห์ผลการวิจัย

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open End) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

5.3.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อคำถาม (IOC: Index of Item–Objective Congruence) และคัดเลือกข้อที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.50–1.00 จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5.3.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 55) พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ทางระบบหนังสือของสถานศึกษา ได้รับคืน 344 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

5.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำมาแปลความหมายโดยใช้แนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 102) กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีบทบาทอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีบทบาทอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50–2.50 หมายถึง มีบทบาทอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีบทบาทอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คำนวณค่าสถิติในการวิเคราะห์ โดยการทดสอบทีแบบอิสระ (t-test Independent) ทดสอบตัวแปรต้น ได้แก่ ตำแหน่ง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ทดสอบตัวแปรต้น ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของ เชฟเฟ่ (Scheffé's Method)

5.5.4 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1) หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index Item Objective Congruence: IOC)

2) การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มโดยใช้สถิติทดสอบทีแบบอิสระ (t-test Independent)

5) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test)

6. ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

6.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 15.70 และดำรงตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 84.30 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.58 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.41 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.01 และขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 28.78 ขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 55.23 ขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 8.72 และขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 7.27

6.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการยอมรับ ชมเชย ให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน

6.3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ใน

การทำงาน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับ ชมเชย ให้รางวัล ไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.4 แนวทางพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนให้สวยงาม น่าอยู่ ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารควรมีแนวทางในการติดตามการปฏิบัติงานเชิงบวก ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ผู้บริหารควรเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมตามวิชาที่ได้รับมอบหมายให้ทำการสอนหรือหน้าที่ที่ได้รับปฏิบัติ ควรอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความสามารถของครู ผู้บริหารควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ควรแบ่งงานให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน ควรคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครูไม่ว่าจากโรคภัยหรือโจรผู้ร้าย ควรมีการติดกล้องวงจรปิดรอบสถานศึกษา ควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกณฑ์วิทยฐานะและสามารถให้คำปรึกษาที่ชัดเจนแก่ครูได้ ด้านการยอมรับ ชมเชย ให้รางวัล ควรมีการแสดงความยินดีแก่ครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จ ควรมีการเผยแพร่ผลงานครูในพื้นที่สาธารณะ

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

7.1 การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการยอมรับ ชมเชย ให้รางวัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยส่วนมากเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก มีงบประมาณในการบริหารงานอย่างจำกัดจึงอาจจะทำให้การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาทำได้อย่างจำกัดตามงบประมาณและการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับ กุลนิษฐ์ ปิ่นเพชร (2558, หน้า 85) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา อำเภอเบตง จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จากการศึกษาพบว่าระดับบทบาทผู้บริหารกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นูรฮัน มะลี (2558, หน้า 76-77) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7.2 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ด้านความมั่นคงความปลอดภัยในการทำงานและด้านการยอมรับ ชมเชย ให้รางวัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีมุมมองที่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา นำนโยบายมาสู่การปฏิบัติและสั่งการส่วนครูเป็นผู้รับนโยบายจากผู้บริหารสถานศึกษามาปฏิบัติและเป็นตัวแปรสำคัญในการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 95-97) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และ ด้านความมั่นคงความปลอดภัยในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการยอมรับชมเชย ให้รางวัล ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อมุมมองในการปฏิบัติงานและความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สอดคล้องกับ ปิยะ หมานอีน (2562, หน้า 106) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณการทำงาน พบว่า ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการบริหาร มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.4 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาแต่ละขนาดมีแนวทางและวิธีการในการสร้างขวัญกำลังใจแตกต่างกันตามบริบทและข้อจำกัดของสถานศึกษา สอดคล้องกับ สายสุนีย์ ตรีเหลา (2561, หน้า 134-135) ได้ศึกษาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ด้านการชมเชย การให้รางวัล และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกัน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

7.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้เสนอแนวทางพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนให้สวยงาม น่าอยู่ ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารควรมีแนวทางในการติดตามการปฏิบัติงานเชิงบวก ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ผู้บริหารควรเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมตามวิชาที่ได้รับมอบหมายให้ทำการสอนหรือหน้าที่ที่ได้รับปฏิบัติ ควรอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความสามารถของครู ผู้บริหารควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ควรแบ่งงานให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน ควรคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครูไม่ว่าจากโรคภัยหรือโจรผู้ร้าย ควรมีการติดกล้องวงจรปิดรอบสถานศึกษา ควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกณฑ์วิทยฐานะและสามารถให้คำปรึกษาที่ชัดเจนแก่ครูได้ ด้านการยอมรับ ชมเชย ให้รางวัล ควรมีการแสดงความยินดีแก่ครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จ ควรมีการเผยแพร่ผลงานครูในพื้นที่สาธารณะ สอดคล้องกับ ศรีวรรณ ศรีสวัสดิ์ (2559, หน้า 97) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ครูควรมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ จัดสรรงบประมาณ และจัดห้องสมุดสำหรับครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งสายงานรับผิดชอบให้ชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีและที่ปรึกษาสำหรับครู ควรจัดอบรมพัฒนาครูตามความต้องการและในเวลาที่เหมาะสม

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สถานศึกษาควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครูอย่างเพียงพอเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ควรให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่หรือรับผิดชอบงานตามความถนัดและความสามารถเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลก

2. ควรศึกษาปัญหาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ต่างขนาดกันเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนขนาดต่าง ๆ

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564–2565 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2564.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กิติพงษ์ ลือนาม. (2561). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. นครราชสีมา: โคราชมาร์เก็ตติ้ง แอนด์ โปรดักชั่น.

กุลนิษฐ์ ปิ่นเพชร. (2558). *บทบาทผู้บริหารกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเบตง จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นูรฮัน มะลี. (2558). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปิยะ หมานอีน. (2562). *บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 14-15. 6 เมษายน 2560.

ศรีวรรณ ศรีสวัสดิ์. (2559). *แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สายสุนีย์ ตรีเหลา. (2561). *การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. (2563). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน*. ศรีสะเกษ: เอกสารกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี ระยอง และตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

Innovative Leadership of School Administrators under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2

ธมนวรรณ จันทร์สวย[1]
สรรชัย ชูชีพ[2]
เฉลิมชัย หาญกล้า[3]

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น 0.870 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา 0.60-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติทดสอบความแตกต่างรายคู่

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) 2) ด้านการเปิดใจ (Openness) 3) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) 4) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ และขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

[1]นักศึกษาปริญญา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
[2]อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
[3]อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Abstract

The purposes of This research were to 1) study the Innovative Leadership of school administrators under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 2) compare Innovative Leadership of school administrators under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 Classified by sex, age, works experience, school size. The sample group consisted of 306 school administrators, teachers, under the Office of Lopburi Primary Education Area 2. The research instrument used in this study was a questionnaire with a reliability value of 0.870.The questionnaire with IOC between 0.60-1.00. The data was analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way anova.

The results were as follows: 1. the Innovative Leadership of school administrators under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole, was at a high level. The averages are sorted from highest to lowest is 1) Research and Development 2) Openness 3) Willingness 4) Taking Risk 2. comparison results the Innovative Leadership of school administrators under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 classified by age, school size it was not different. When classified by sex, works experience the difference was statistically significant at the .05 level.

Keywords: The Innovative Leadership, The Innovative Leadership of school administrators, Lopburi Primary Educational Service Area Office 2

1. บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้ระบุว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าอย่างเต็มศักยภาพ (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า 36) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้การดำเนินชีวิตต้องมีการแข่งขันสูง บุคคลต้องมีการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและปรับตัวตลอดเวลา การดำเนินชีวิตและการแก้ปัญหาต่าง ๆ นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อวงการการศึกษาในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและสังคมอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และเป็นรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาโดยขึ้นอยู่กับคนในองค์กรทั้ง ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องพัฒนาให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อสร้างรูปแบบการทำงาน การสร้างสื่อและกระบวนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร รวมไปถึงการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพ และมีสมรรถนะพร้อมในการศึกษาต่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (องค์อร ประจันเขตต์, 2557, หน้า 36) สอดคล้องกับแนวคิดของ อนุสรา สุวรรณวงศ์ (อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2559) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญมาก ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ซึ่งนวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาที่บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมกันบริหารจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ คุณลักษณะตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะของสังคมขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การมีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม (ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกูล, 2562, หน้า 20) ซึ่งมีความจำเป็นต่อพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับ Koontz and Weihrich (1988) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึง เรื่องของศิลป์ในการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา มีความสามารถในการรับรู้ และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา (สุกัญญา แช่มช้อย, 2560, หน้า 155) สอดคล้องกับพันธกิจและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่ต้องการมุ่งเน้นและผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 โดยกำหนดเป็นเป้าประสงค์ว่า ผู้เรียน

เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะมีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากลนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2563, หน้า 27-28)

จากเหตุผลข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมากต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม และเป็นประโยชน์ในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมโดยการสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นครูปฏิบัติการสอนอยู่ในเขตรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามทัศนะของผู้บริหารศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2. คำถามการวิจัย

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

2.2 เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของภาวะผู้นำ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 181) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

Schermerhorn (2002, p. 336) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการดลบันดาลใจ ให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จจากข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถพฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่เพื่อจูงใจ หรือชี้นำให้บุคคลอื่น

สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

จากข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่เพื่อจูงใจ หรือชี้นำให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ความหมายของนวัตกรรม

จิรประภา อัครบวร (2552) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม คือ การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือการคิดต่อยอดจากความคิดเก่า แต่ที่สำคัญต้องเป็นความคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานได้จริง ซึ่งในวงการธุรกิจมองว่าน่าจะครอบคลุม 4 ประเภท คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Productive Service Innovation) นวัตกรรมกระบวนการ (Corporate Process Innovation) นวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ (Strategy Innovation) และนวัตกรรมการจัดการองค์การ (Organization Effectiveness)

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 35) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือไม่สิ่งใหม่ใหม่

Horth, & Dan (2009, p. 11) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ต้องมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสขององค์การในการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งนวัตกรรม (Innovation) จะเกิดจากการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานบุคลากร

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจเป็นความคิดใหม่ วิธีการหรือกระบวนการใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากสิ่งใหม่หรือปรับปรุงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่

ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม

จุรีวรรณ จันพลา (2557, หน้า 85) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม จากความหมายข้างต้นจะเห็นว่า ในการจะขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์การนั้น ผู้นำ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง

ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกูล (2562, หน้า 20) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง ผู้นาที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม

Koontz & Weihrich (1988, p. 112) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เรื่องของศิลป์ในการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Weiss & legrand (2011, pp. 36-37) กล่าวว่าผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนและค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนโดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligent) เพื่อช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถพฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร และเพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมด้านการเป็นแบบอย่างและการกระตุ้นทางสติปัญญาส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรใน 3 ด้าน

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน

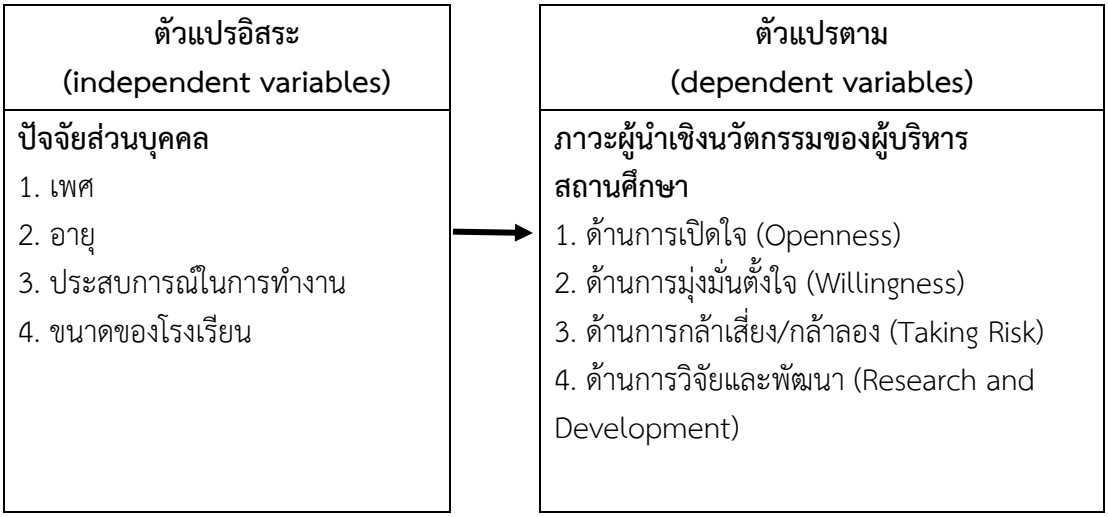
ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. วิธีการดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 111 คน ครูจำนวน 1,195 คน รวมทั้งสิ้น 1,306 คน จำนวน 136 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2564, หน้า 23)

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่า ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 30 : 70 โดยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 จำนวน 92 คน และครู ร้อยละ 70 จำนวน 214 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลโดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมเรียบร้อยแล้ว จึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม

6.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (T-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher's)

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (closed form) ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ จำนวน 1 ชุด สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากกรอบแนวคิดเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเปิดใจ 2) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ 3) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง 4) ด้านการวิจัยและพัฒนา ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ การให้คะแนนมี ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมาก
3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับน้อย
1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับน้อยที่สุด

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามขั้นตอน ดังนี้

6.4.1 จัดเตรียมเครื่องมือให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฉบับให้ตรงตามกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้แล้ว เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ

6.4.2 ผู้วิจัยทำแบบบันทึกเสนอคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

6.4.3 การเก็บข้อมูลผู้วิจัยกระทำตามขั้นตอน คือ

1) ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยแจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 306 คน โดยการนำส่งและเก็บคืนด้วยตนเองภายใน 30 วัน

2) ตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการตรวจนับ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การแปลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ของคำตอบทั้งหมดตามขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย (John W. Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50–5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50–4.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50–3.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50–2.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00–1.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

6.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.6.1 ร้อยละ (percentage)

6.6.2 ค่าเฉลี่ย (mean)

6.6.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation)

6.6.4 การทดสอบค่าที (t-test)

6.6.5 การทดสอบค่าเอฟ (f-test)

6.6.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)

6.6.7 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของ ฟิชเชอร์ (Fisher's)

7. ผลการวิจัย

7.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 68.95 ตำแหน่งหน้าที่ครู จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 69.93 ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 46.73 และประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.38

7.2 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 68.30 อายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 50.65 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 44.44 โรงเรียนขนาดกลาง (121–600 คน) ร้อยละ 68.83

7.3 สรุปผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ดังต่อไปนี้

7.3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวม พบว่า ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.28) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.31) ด้านการเปิดใจ (Openness) ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.31) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.48) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.50)

7.3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านการเปิดใจ (Openness) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเปิดใจ (Openness) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านด้านการเปิดใจ (Openness) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) ไม่แตกต่างกัน

7.3.3 เมื่อพบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ ฟิชเชอร์ ดังสรุปต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการเปิดใจ (Openness) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 40-50 ปี 2) อายุ 30-40 ปี และอายุ 40-50 ปี 3) อายุ 40-50 ปี และอายุ 50-60 ปี

2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 30-40 ปี 2) อายุ 30-40 ปี และอายุ 40-50 ปี 3) อายุ 40-50 ปี และอายุ 50-60 ปี

7.3.4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

7.3.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

7.3.6 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

8. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

8.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

8.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเปิดใจ (Openness) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเปิดใจว่า ผู้บริหารจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจ ยอมรับสิ่งใหม่หรือความคิดเห็นใหม่ของจากครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของการเปิดพื้นที่ทางความคิดที่ไม่มุ่งเน้นการตัดสินถูกหรือผิด และอรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553, หน้า 179) ศึกษาเรื่องการที่ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะของสังคมขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

8.1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ (2555, หน้า 84) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ผลการวิจัยสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างระบุพฤติกรรมของผู้นำด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจ เพียง 1 พฤติกรรม และสอดคล้องกับ ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 59) ได้ศึกษาผลวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจของตนเอง ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

8.1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 114) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยสรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hay (2005) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรนวัตกรรม พบว่า ผู้นำต้องมีการกล้าเสี่ยง กล้าลอง จะทำให้มีประสิทธิภาพจะสนับสนุนผลงานเฉพาะบุคคลได้ดี และในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ดีเยี่ยม

8.1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ (2555, หน้า 86) ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร และเพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการพัฒนา จะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงบวกโดยตรงกับการก่อให้เกิดความคิดใหม่ สอดคล้องกับ วิทยากร ยาสิงห์ทอง (2560) พบว่า ผู้นำต้องมีการทำวิจัยและพัฒนาการศึกษาอันจะก่อให้เกิดความคิดใหม่มีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาส และการพัฒนา การรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาสมีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการพัฒนา และการพัฒนามีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์

8.1.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรพงษ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 113-114) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 78) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 140) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

8.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีดังนี้

8.2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสถิติสำคัญ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพศชายและเพศหญิงมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 235) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อ

การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามเพศชายและหญิง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 แตกต่างกัน

8.2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเชี่ยวชาญในการวางแผนระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความชำนาญการในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับอรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2554, หน้า 124) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยสรุปว่า ด้านการเปรียบเทียบพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับปรีชา ชื่นชนกพิบูล (2557) พบว่า ผู้นำที่เป็นผู้หญิงและผู้ชายไม่มีความแตกต่างกันในเชิงของการบริหาร เนื่องจากไม่ต้องอาศัยตัวแปรของเพศ แต่จะต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานเท่านั้น

8.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสถิติสำคัญ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน สอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ (2555, หน้า 86) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร และเพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ .05 สอดคล้องกับปรีชา ชื่นชนกพิบูล (2557) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะสามารถตัดสินใจในการบริหารได้ดี สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ โดยอาศัยประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์เหตุการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย และไม่สอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 115-116) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยสรุปว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ .05 สอดคล้องกับนาฎวดี จำปาดี (2554) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนแล้วพบว่า ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากขนาดโรงเรียนไม่ใช่ตัวแปรสำคัญในการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานทั่วไปและงานงบประมาณ

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการเปิดใจ (Openness) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการจัดอบรมหรือการให้งบประมาณในการพัฒนาการเรียนการสอนเรียนให้มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรม ประชุม สัมมนา ให้กับครูเพื่อเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้

3. ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาวิธีการหรือหลักการในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงจากโอกาส และผลกระทบของความเสี่ยงเพื่อใช้แก้ปัญหาบริหารสถานศึกษา

4. ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถปรับตัวทางทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่นและต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2. ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

10. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580).* ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 51 หน้า 12.

ขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์. (2555). *พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทแพนราชเทวีกรุ๊ปจำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ.* วิทยานิพนธ์ กจ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.

จิรประภา อัครบวร. (2547). การพัฒนาองค์การตามแนวปรัชญาเต๋า. *วารสารบริหารศน*, 25(2), 67-74.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธัญบุรี.

จุรีวรรณ จันพลา. (2557). การเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 9(1), 53-60.

นาฏวดี จำปาดี. (2554). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษาบริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปรีชา ชื่นชนกพิบูล. (2557). รูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานของศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 4(1), 23–31.

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(4), 234–244.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2563). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.* ลพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.

ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกุล. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2559). *วีดีทัศน์ประกอบการอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐโครงการสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ (E5).* เข้าถึงได้จาก https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52233/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir- 5 พฤศจิกายน 2563.

องค์อร ประจันเขตต์. (2557). *โมเดลสมการเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.* ปริญญานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2554). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Hay. (2005). *Organization for Innovation: A Systems Approach to Technical Management*. New York: McGraw-Hill.

Horth, J. M. & Dan. (2009). *Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization's IQ-ItsInnovation Quotient*. New York: New Management Publishing.

Koontz, H. and Weihrich, H. (1988). *Management*. New York: McGraw–Hill.

Schermerhorn, J. R., Jr.; Hunt, J. G.; & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior* (9th ed.). New York: Wiley.

Weiss, legrand. (1983). *Diffusion of Innovations* (3rd ed.). New York: The Free Press of Glence.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: an Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

สภาพและความต้องการจำเป็นในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครพนม

The Situations and Needs for the Mobilization of Educational Resources of Special Education Centers under Nakhon Phanom Province

จันเพ็ญ กัสนุกา[1]
สุมาลี ศรีพุทธรินทร์[2]

บทคัดย่อ

ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสนับสนุน และเป็นเครื่องมือที่ใช้สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางที่กำหนด เป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม 2) ประเมินความต้องการจำเป็นของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 55 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครพนม มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.0 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.23-0.82 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 (2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครพนม มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80-1.0 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.24–0.76 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า (1) สภาพปัจจุบันในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครพนม พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และลำดับความต้องการจำเป็นของการจัดการศึกษา ของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล รองลงมา ได้แก่ ทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ และด้านงบประมาณ

คำสำคัญ: การระดมทัพยากรทางการศึกษา สภาพปัจจุบัน ความต้องการจำเป็น ศูนย์การศึกษาพิเศษ

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม

Abstract

Educational resources are the main contributing factor and is a tool used to support organizing educational activities. It is a collaborative process working to achieve the objectives in accordance with the guidelines. Determined as an important factor in driving education management. used in the management of educational institutions achieve the set objectives which this study aims to 1) Study the current and desirable conditions of mobilize educational resources of special education center Nakhon Phanom Province. 2) Assess the need and necessity of mobilizing resources education of special education centers Nakhon Phanom Province. The sample group used in the study were executives. Teachers and educational personnel 55 people. The size was determined using the tables of Krejcie and Morgan and stratified random sampling was performed using a draw method. educational tools It is a questionnaire of 2 copies namely (1) Questionnaire on the current condition of educational resource mobilization of special education centers Nakhon Phanom Province They have a conformity index between 0.80-1.0, have a discriminating power between 0.24-0.84, and have a confidence in the whole issue of 0.92. (2) A questionnaire on the desirable condition of mobilization of educational resources of special education centers. Nakhon Phanom Province They had a conformance index of 0.80-1.0, a power of discrimination between 0.24-0.76, and a confidence in the whole issue of .93. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. and analysis of prioritization of needs.

The results of the study found that: (1) The current state of mobilization of educational resources of special education center Nakhon Phanom Province Overall, it was at a moderate level. (2) The results of the needs assessment The necessity of mobilizing educational resources at the Nakhon Phanom Provincial Special Education Center found that available side Required Index Value and the order of needs and necessities of educational management of resource mobilization Education of the Nakhon Phanom Provincial Special Education Center overall and in each aspect Sort averages. The highest to the lowest are: Human Resources followed by resources, materials, equipment, and budget.

Keywords: Army mobilization, Current conditions, Necessary needs, Special education center

1. บทนำ

แนวนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกระบวนการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลัก (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายโดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้รับผิดชอบ แต่จากการดำเนินมาตรการอุดหนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านมาทำให้เกิดข้อถกเถียงในหลายประเด็น ทั้งด้านความเสมอภาคและความเท่าเทียม ด้านโอกาสรับบริการทางการศึกษา และด้านคุณภาพทางการศึกษา จนเป็นเหตุให้รัฐบาลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (จันทิมา อัชชะสวัสดิ์, 2559, หน้า 4) ดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาที่พัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้นต้องอาศัยการบริหารสถานศึกษาและความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นที่ที่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการทรัพยากรต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา หากไม่มีระบบการบริหารและความร่วมมือ สถานศึกษาก็จะไม่สามารถดำเนินการกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ (วรรษิกา บุญโชติรัตน์, 2554, หน้า 4) ที่ผ่านมาแม้ว่ารัฐบาลจะมีการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนการศึกษาให้แก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้นทุกปีก็ตาม แต่ปัญหาเรื่องความเสมอภาค คุณภาพ และประสิทธิภาพของการศึกษากลายเป็นประเด็นหลักของการปฏิรูปการศึกษา โดยผ่านการพัฒนารูปแบบงบประมาณทางการศึกษาของประเทศไทย โดยได้มีการเสนอให้มีการระดมเงินจากแหล่งอื่น ๆ นอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดินมาใช้ในการจัดการศึกษาให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรงบประมาณ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ และด้านทรัพยากรอาคารสถานที่จากท้องถิ่นนั้น ๆ โดยส่งเสริมให้เอกชนเข้ามาลงทุนทางด้านการศึกษา รัฐให้การสนับสนุนทางการเงินและความช่วยเหลือทางวิชาการ ตลอดจนอำนวยความสะดวกเพื่อให้ภาคเอกชน และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในการจัดการศึกษาให้มากขึ้น (จันทิมา อัชชะสวัสดิ์, 2556, หน้า 7)

อย่างไรก็ตาม การระดมทรัพยากรดังกล่าวก็ยังไม่เป็นระบบและไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนในระดับนโยบายของประเทศ แม้ว่าจะมีกฎหมายที่เอื้อต่อการระดมทรัพยากรตามที่กล่าวมา แต่ก็ยังไม่สามารถขจัดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเสมอภาคในโอกาสของผู้เรียนที่จะได้รับการสนับสนุนทรัพยากรให้เกิดความเท่าเทียมในโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพได้ตามทิศทางที่ควรจะเป็นสภาพและความต้องการจำเป็นในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่ผ่านมาของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครพนม มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก โดยครูมีกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายมาส่งเสริมพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนส่งเสริมให้ครูทุกคน มีการศึกษาหลักการวัดและประเมินผล จุดมุ่งหมายของการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ มีการพัฒนาเครื่องมือวัด วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพตามหลักการวัด และประเมินผล สอดคล้องกับทุกมาตรฐานและตัวชี้วัดตามกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ครูได้มีการประเมินตรวจสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยการประเมินผู้เรียนจากสภาพจริงมีขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินอย่างเป็นระบบ มีการใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผล ให้เหมาะสมกับผู้เรียน สถานศึกษาต้องการเพื่อใช้ในการบริหารจัดการในการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อาทิ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์

และทรัพยากรอาคารสถานที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน, 2563, หน้า 84) ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นการกำหนดระบบบริหารจัดการ และเป็นเครื่องมือที่ใช้สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษา ซึ่งเป็นครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สำหรับใช้ในการบริหารจัดการ และด้านการจัดการ (Management) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางที่กำหนด ซึ่งการระดมทรัพยากร เป็นปัจจัยทุกสิ่งทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านบุคคล (Man) ด้านงบประมาณ (Money) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) และด้านการจัดการ (Management) ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ด้านบุคคล คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่สนับสนุนการจัดการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่สถานศึกษาได้รับการจัดสรร กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์การเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน โดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจพิจารณาขอบเขตของงานด้านบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านงบประมาณ เป็นการประมาณการทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นที่กำหนดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือควบคุมการดำเนินงานในอนาคต เงินทุนหรืองบประมาณที่สถานศึกษาได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ในการจัดซื้อและการควบคุม ได้แก่ รัฐบาล บุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการ เพื่อนำมาใช้จ่ายในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นเครื่องมือที่ใช้สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษา ซึ่งเป็นครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในการบริหารจัดการและใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ จากแหล่งความรู้ไปสู่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองได้ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ วัสดุอิเล็กทรอนิกส์ และด้านการจัดการ เป็นกระบวนการทำงานหรือกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลในองค์กรร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางที่กำหนด ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ที่ใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน รวมถึงแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพ ทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษาจากปัญหาดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงสภาพและความต้องการจำเป็นในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ อาทิ ทรัพยากรด้านงบประมาณ ด้านบุคคล ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ด้านที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และด้านแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้สภาพและความต้องการจำเป็นในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม จะเป็นนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาที่สำคัญของสถานศึกษา โดยมุ่งให้สถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดและนักเรียนศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นนักเรียนพิการที่ต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้ปกครอง ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการดูแลค่อนข้างสูง บางรายมีโรคประจำตัวที่ต้องเดินทางไปเข้ารับการรักษาอย่างต่อเนื่อง ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะยากจนจึงทำให้นักเรียนไม่ได้รับการดูแลและส่งเสริมเติมตามศักยภาพ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงสภาพและความต้องการจำเป็นในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ อาทิ ทรัพยากรด้านงบประมาณ ด้านบุคคล ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ด้านที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และด้านแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้สภาพและความต้องการจำเป็นในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม จะเป็นนวัตกรรม

ทางการบริหารการศึกษาที่สำคัญของสถานศึกษา โดยมุ่งให้สถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม

2.2 เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 ทรัพยากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2556, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทรัพยากร หมายถึง สิ่งที่มีค่า มีคุณภาพ และความมั่งคั่ง ทั้งมวลของประเทศและยังรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นบ่อเกิดและที่เกิดของสิ่งที่มีค่า และความมั่งคั่งทั้งมวลด้วยไม่ว่าจะมีรูปร่าง อย่างเช่น เงินตรา สมบัติพัสถาน ทรัพย์ในดิน สินในน้ำ หรือไม่มีรูปร่างสัมผัสไม่ได้ เช่น ปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความมีไหวพริบ ความฉลาดหลักแหลม ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งประการหลังนี้ล้วนแต่เป็นคุณภาพและคุณสมบัติที่มีค่าอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งสิ้น ทรัพยากรที่มิใช่เงิน (Non–financial Resources) และทรัพยากร ทางการเงิน (Financial Resources) ในความหมายแรก ทรัพยากรที่มิใช่การเงินครอบคลุมปัจจัยหลัก ๆ คือ ที่ดิน แรงงาน ทุน และการประกอบการ ตามนัยนี้ ทรัพยากรทางการศึกษาจึงรวมถึงบุคลากร ที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และการผสมผสานการใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และยังให้ความหมายในวงที่แคบว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยนำเข้า (Input) ที่นำไปใช้ เพื่อการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทภายในสังคม ปัจจัยนำเข้านี้ส่วนใหญ่จะเป็นรูปของเงินงบประมาณ ทั้งด้านรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายวัสดุ อุปกรณ์ กับรายจ่ายด้านการลงทุน

พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยทุกสิ่งทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยทรัพยากรหลัก ได้แก่ เงินทุนหรืองบประมาณ บุคคล วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ดินและสิ่งก่อสร้าง และแหล่งเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

จากปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย ทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน และทรัพยากรที่เป็นเงิน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ในการระดมทรัพยากร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันตามแนวทางที่กำหนดสรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญ คือ เป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมขององค์การหรือหน่วยงานดำเนินไปได้ และทรัพยากร

จะมีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินภารกิจขององค์การ หรือหน่วยงานทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ ได้จากการประสาน การเชิญ การขอความร่วมมือ การจัดหา รวบรวม ร่วมบริจาค การวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่สถานศึกษาต้องการ

3.2 การระดมทรัพยากรทางการศึกษา

เบญจวรรณ อุไรรัตน์ (2551, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การเร่ง การรวบรวม จัดหา ขอความร่วมมือจากแหล่งต่าง ๆ นำทรัพยากรที่เกิดขึ้นโดยการกระทำของมนุษย์ หรือเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรม สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน หรือแหล่งต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านทรัพยากรบุคคล เป็นการประสาน การเชิญ ขอความร่วมมือจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ แพทย์ ตำรวจ ทหาร ศิษย์เก่า ศึกษานิเทศก์ นักปราชญ์ชาวบ้าน ข้าราชการครูสถานศึกษาอื่น ผู้นำด้านต่าง ๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ประกอบอาชีพที่ประสบผลสำเร็จ 2) ด้านทรัพยากรเงิน เป็นการจัดหา รวบรวม ร่วมบริจาคทรัพยากรในรูปการเงินเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) ด้านทรัพยากรวัสดุ-อุปกรณ์ เป็นการจัดหา รวบรวม ร่วมบริจาค การยืมการขอใช้สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ที่ประดิษฐ์ขึ้นเอง หรือทางธรรมชาติ ประเพณี อาคารสถานที่แหล่งเรียนรู้ ที่เป็นรูปแบบไม่ใช่ตัวเงิน เอกสารที่สามารถนำมาเพื่อการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐาน 4) ด้านทรัพยากรการบริหารจัดการ เป็นการประสานการมีส่วนร่วมในหลักและวิธีการดำเนินงาน วางแผน กำหนดนโยบาย การแสวงหา การจัดการ การใช้ การประเมิน การตรวจสภาพ การควบคุม ตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี เพื่อบริหารการศึกษาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพเข้มแข็ง

3.3 ความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 62) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพในปัจจุบัน (What Is) กับสภาพที่ควรจะเป็น (What Should Be) ที่มีระบบ เพื่อจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยเป็นการระบุความต้องการจำเป็นพิจารณาตัดสินความขัดแย้ง ตรวจสอบสภาพทั่วไปตามธรรมชาติและหาสาเหตุ ที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไข การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำแผนการดำเนินงานขององค์กร และสุบิน ยุระรัช (2554, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการของการวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่าง (Gap/Discrepancy Analysis) ระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นและมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นว่าความต้องการจำเป็นอะไรสำคัญก่อนหลังเพื่อนำผลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนกิจกรรม ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการมุ่งพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขปัญหาการดำเนินกิจกรรมระบบองค์กร เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานตามสภาพให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น การประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนที่สำคัญ คือ การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการของการประเมินความต้องการจำเป็น การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นการรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น และการใช้ผลการประเมิน

3.4 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์การจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ ดังนี้

1) เพื่อเป็นศูนย์ปฏิบัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางด้านการศึกษา เตรียมความพร้อมให้แก่เด็กก่อนวัยเรียน ปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะแนว สถิติข้อมูล ศึกษาวิจัย และบริการวิชาการด้านการศึกษาพิเศษแก่โรงเรียนศึกษาพิเศษและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพิเศษ

2) เป็นหน่วยงานทางวิชาการ วางแผนและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติติดตามประเมินผลปฏิบัติหน้าที่ของศูนย์จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของศูนย์

3) เพื่อจัดการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคนพิการ สนับสนุนการเรียนการสอน จัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก การให้บริการและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง ทำการวิจัยและอบรมบุคลากร จัดครูเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม ตามกรอบแนวคิดการระดมทรัพยากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2552; พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล 2553; หวน พินธุพันธ์, 2554; จันทิมา อัชชะสวัสดิ์, 2556; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562; ประเสริฐ วงศ์เสนา, 2552; พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2562; พิสิษฐ ภู่รอด, 2552; ทวีศักดิ์ พรหมศร, 2550; เบญจวรรณ อุไรรัตน์, 2551; Brown, Lewis, and Harcheroad, 1985 และ Bender, 1983) ดังนี้ 1. การระดมทรัพยากรด้านบุคคล (Man) 2. การระดมทรัพยากรด้านงบประมาณ (Money) 3. การระดมทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) 4. การระดมทรัพยากรด้านการจัดการ (Management)

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 66 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 คน ครู จำนวน 26 คน บุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครูอัตราจ้าง จำนวน 5 คน พนักงานธุรการ จำนวน 1 คน พี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน 28 คน นักการภารโรง จำนวน 1 คน แม่บ้าน จำนวน 2 คน คนขับรถ จำนวน 1 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 55 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 คน ครู จำนวน 26 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 27 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (Robert V. Krejcie & Earyle W. Morgan, 1970, pp. 108-109) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 38)

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงประเมินผล

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย สถานภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 55 คน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประยุกต์ใช้แบบ Likert คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า ตามขั้นตอนดังนี้

5.4.1 ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.4.2 ผู้ศึกษาปฏิบัติงานเป็นครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม จึงนำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง คือ เก็บจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 55 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.4.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายความเรียง

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายความเรียง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 279)

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC)

2) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation)

3) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.6.2 สถิติพื้นฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 122-127)

1) ร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) การจัดลำดับความสำคัญความต้องจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 275-279)

6. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าเรื่อง สภาพและความต้องการจำเป็นในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม พบว่า

6.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการดำเนินงานในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการ รองลงมา ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ และด้านทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านงบประมาณ รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ และด้านทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ

6.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม พบว่า มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง โดยรวมมีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ด้านงบประมาณ และด้านการจัดการ ตามลำดับ

7. อภิปรายผลการวิจัย

สภาพและความต้องการจำเป็นในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม จากสรุปผลการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

7.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการ ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ และด้านทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานประกอบไปด้วย ทรัพยากรที่ไม่ใช่เงินและทรัพยากรที่เป็นเงิน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ในการระดมทรัพยากร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันตามแนวทาง

ที่กำหนดเป็นการส่งเสริมการบริหารงานด้านการศึกษาอื่น ๆ สอดคล้องกับ เดชา ปัสสำราญ (2558, หน้า 117) ได้ศึกษาแนวทางการระดมทุนเพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า สภาพการระดมทุนเพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการด้านการเงิน และด้านสิ่งของ และคุณภาพสอดคล้องกับ พิสิษฐ ภู่รอด (2559, หน้า 15) ที่ได้ศึกษารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษานำมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าผ่านกระบวนการ เกิดผลลัพธ์ ผลผลิต อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครพนม ด้านทรัพยากรบุคคล โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาได้รับความอนุเคราะห์จากองค์กร มูลนิธิ เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหานักเรียน ค่าเฉลี่ย รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหานักเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากทหาร ตำรวจให้ความรู้ด้านระเบียบวินัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานภายนอกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหานักเรียน สอดคล้องกับ เบญจวรรณ อุไรรัตน์ (2551, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา ที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการศึกษา ด้านทรัพยากรบุคคล เป็นการประสานการเชิญ ขอความร่วมมือจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ แพทย์ ตำรวจ ทหาร ศิษย์เก่า ศึกษานิเทศก์ นักปราชญ์ชาวบ้าน ข้าราชการครูสถานศึกษาอื่น ผู้นำด้านต่าง ๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ประกอบอาชีพที่ประสบผลสำเร็จ และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครพนม ด้านทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหานักเรียน ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาได้รับความอนุเคราะห์จากองค์กร มูลนิธิ เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหานักเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากทหาร ตำรวจให้ความรู้ด้านระเบียบวินัย เนื่องจากความต้องการจำเป็นในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครพนม ด้านทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหานักเรียน สอดคล้องกับ พิสิษฐ ภู่รอด (2559, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐมีแนวคิดในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย การอำนวยความสะดวก การสร้างความสัมพันธ์ การสร้างความศรัทธาของผู้บริหารและครูมีหลักการระดมทรัพยากร 3 หลักการ คือ 1) หลักความร่วมมือประกอบด้วย การรับรู้ถึงปัญหา ของทุกฝ่ายที่จะร่วมกันคิด ตัดสินใจและให้ข้อเสนอแนะการตัดสินใจการลงมือกระทำ ตามกระบวนการและตัดสินใจ เป็นการนำข้อตกลงที่ได้ตัดสินใจเลือกตามแผนที่วางไว้ลงมือกระทำ ตามเป้าหมายร่วมกัน หลังจากนั้นจะดำเนินการติดตามตรวจสอบผลงานที่ทำร่วมกัน รวมทั้งการร่วมกันประชุมปรึกษาหารือหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานให้ดีขึ้น และการรับผลประโยชน์เป็นเจ้าของร่วม เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม 2) หลักภาวะผู้นำแบบ

เพื่อนแท้ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) หลักการบริหารแบบบ้านแขวงที่มีลักษณะเฉพาะของโรงเรียน ประกอบด้วย การศึกษาถึงพฤติกรรมการระดม ความคิด เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจและร่วมกันวางแผน ใช้องค์ความรู้ที่เกิดจากการร่วมกันศึกษา ค้นคว้าของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียน มาสร้างให้เกิดองค์ความรู้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและกำหนดกุญแจสู่ความสำเร็จของคณะทำงานที่ร่วมกันดำเนินการ และเกิดแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 2 แนวทาง คือ 1) คณะกรรมการดำเนินงาน และการบริหาร จัดการในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน คำนึงถึงบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครพนม ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษารายงานผลการดำเนินงานการใช้งบประมาณการเงินให้ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้รับทราบ ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาแต่งตั้งมอบหมายบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่ประสานงานในการจัดหาทรัพยากรการเงินเพื่อการบริหารการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดหารายได้จากผลผลิตต่าง ๆ ของสถานศึกษาหรือจากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรด้านงบประมาณ เป็นการจัดหารวบรวม ร่วมบริจาคทรัพยากรในรูปการเงินเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครพนม ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาแต่งตั้งมอบหมายบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่ประสานงานในการจัดหาทรัพยากรการเงินเพื่อการบริหารการศึกษา ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ สถานศึกษารายงานผลการดำเนินงานการใช้งบประมาณการเงินให้ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้รับทราบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดหารายได้จากผลผลิตต่าง ๆ ของสถานศึกษาหรือจากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยการจัดการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมที่พร้อมต่อการพัฒนาผู้เรียนงบประมาณจะมีความสำคัญต่อการวางแผนงานและการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ แล้วฝ่ายบริหารยังสามารถใช้แผนงบประมาณเป็นเครื่องมือควบคุมกำกับติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในขั้นการบริหารแผนและการติดตาม ประเมินผลแผนซึ่งจะทำให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์และเป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553, หน้า 270) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า สภาพปัจจุบัน ปัญหาในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา พบว่า 1) ด้านเงินทุนหรือ งบประมาณ โรงเรียนมีการปฏิบัติและปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 2) ด้านบุคคลโรงเรียนมีการปฏิบัติและปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีโรงเรียนมีการปฏิบัติ และปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 4) ด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้าง โรงเรียนมีการปฏิบัติและปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และ 5) ด้านแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากแต่มีปัญหาอยู่ ในระดับน้อย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครพนม ด้านทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการระดมสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่นักเรียน ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมการผลิตและพัฒนาสื่อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านสถานศึกษามีอาคารสถานที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดสภาพการณ์ในการเรียนรู้จากมูลนิธิหรือองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่สนับสนุนการจัดการศึกษานอกเหนือจากงบประมาณของสถานศึกษาที่ได้รับ เช่น ครุภัณฑ์ อาคาร สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการประชาสัมพันธ์ขอความอนุเคราะห์สนับสนุนจากแหล่งทรัพยากรที่ให้การสนับสนุนที่ตรงตามความต้องการจำเป็นสำหรับ ใช้ในการบริหารจัดการ ช่วยกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครพนม ด้านทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์โดยคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มทุนที่ได้รับค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีอาคารสถานที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดสภาพการณ์ในการเรียนรู้จากมูลนิธิหรือองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาขอรับบริจาควัสดุปกรณ์ที่ขาดแคลนเพื่อใช้ในการบริหาร สอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 63) ได้กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินต้องการจำเป็นไว้ว่า ความพยายามให้ได้ข้อมูลที่ช่วยเสริมการวางแผนการดำเนินงาน ทำให้การพัฒนากิจกรรมหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงนั้นวัสดุ อุปกรณ์ เป็นเครื่องมือที่ใช้สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ จากแหล่งความรู้ไปสู่ผู้เรียน และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารจัดการและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพล ราวกลาง (2555, หน้า 96) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนปง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการระดมทรัพยากรแหล่งเรียนรู้มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และน้อยที่สุดคือด้านทรัพยากรที่ดินและสิ่งก่อสร้าง (2) ปัญหาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี และด้านที่พบน้อยที่สุด คือ ด้านทรัพยากรบุคคล (3) แนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านทรัพยากรเงินทุน ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ด้านแหล่งเรียนรู้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครพนม ด้านการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการสำรวจ วางแผน บริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการระดมทรัพยากร เพื่อการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา และการส่งเสริมการศึกษาได้เป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการระดมทุนขอรับบริจาคจากหน่วยงาน ห้างร้าน ชุมชน ในการจัดหาทรัพยากรเพื่อการศึกษา ทั้งนี้อาจเพราะเป็น

กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารกระบวนการ การจัดการองค์กร การจัดสรรบุคลากร การนำหรือการสั่งการ และการควบคุมองค์กรในทุก ๆ ด้าน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานอย่างเป็นระบบเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมทั้งการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ระดมทรัพยากร เพื่อการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอื่น ๆ และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดนครพนม ด้านการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการสำรวจ วางแผน บริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่ร่วมกันจัดการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการระดมทุนขอรับบริจาคจากหน่วยงาน ห้างร้าน ชุมชน ในการจัดหาทรัพยากรเพื่อการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายบัว นพตลุง (2560, หน้า 156) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในชุมชนวัดปุรณาวาส เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในชุมชนวัดปุรณาวาส เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

7.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในกระบวนการของการจัดระบบการสอนบุคลากรผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียน ผู้สอนจะต้องมีบทบาทในการใช้สื่อการสอน เป็นผู้จัดสภาพแวดล้อมและจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน นอกจากนี้ยังเป็นการประสานงาน การเชิญขอความร่วมมือจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ ความสามารถ แพทย์ ตำรวจ ทหารศิษย์เก่า ศึกษานิเทศก์ นักปราชญ์ชาวบ้าน ข้าราชการครู สถานศึกษาอื่น ผู้นำด้านต่าง ๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ประกอบอาชีพที่ประสบผลสำเร็จ มาร่วมพัฒนาการศึกษาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เดชา ปัสสำราญ (2558, หน้า 117) ได้ศึกษาแนวทางการระดมทุนเพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า สภาพการระดมทุนเพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดการ ด้านการเงินและด้านสิ่งของ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นรองลงมา คือ ทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์และด้านงบประมาณ มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นน้อยลงมา

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษา สภาพและความต้องการจำเป็นในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม ควรส่งเสริมดังนี้

1. สภาพปัจจุบันมีการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ควรส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาให้มีพัฒนาการการจัดการเรียนการสอน และประสานขอความร่วมมือจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ แพทย์ ตำรวจ ทหารศิษย์เก่า ศึกษานิเทศก์ นักปราชญ์ชาวบ้าน ข้าราชการครูสถานศึกษาอื่น ผู้นำด้านต่าง ๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่น นิมนต์ พระสงฆ์ ผู้นำทางศาสนาให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนผู้ประกอบอาชีพที่ประสบผลสำเร็จมาร่วมมือในการจัดการศึกษาของเด็กพิเศษ

2. สภาพปัจจุบันมีการดำเนินงานด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สถานศึกษาควรประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานสถานประกอบการ ผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขอการสนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่ จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จากองค์กรเอกชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดหารายได้จากผลผลิตต่าง ๆ ของสถานศึกษาหรือจากทรัพย์สินของสถานศึกษา ดังนั้น ควรส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะด้านอาชีพด้วยเพื่อจะได้สามารถประกอบอาชีพได้ในอนาคต

3. สภาพปัจจุบันมีการดำเนินงานด้านทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการวางแผนงานในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานราชการและเอกชน แต่งตั้งมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบงานระดมทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์จากภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์โดยคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มทุนที่ได้รับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านสถานศึกษามีอาคารสถานที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดสภาพการณ์ในการเรียนรู้จากมูลนิธิหรือองค์กร ควรจัดหาทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ เพราะเป็นสิ่งช่วยเกื้อกูลในการที่จะจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

4. สภาพปัจจุบันมีการดำเนินงานด้านการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรมีกระบวนการดำเนินงานสร้างเครือข่ายด้านสนับสนุนการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการร่วมมือกับเครือข่าย เพื่อวางแผนตัดสินใจ แก้ปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาแก่นักเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการระดมทุนขอรับบริจาคจากหน่วยงาน ห้างร้าน ชุมชน ในการจัดหาทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังนั้น ควรเน้นความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นการประสานการมีส่วนร่วมในหลักและวิธีการดำเนินงาน วางแผน กำหนดนโยบาย การแสวงหาการจัดการ การใช้ การประเมินการตรวจสภาพ การควบคุม ตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี เพื่อบริหารการศึกษาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพเข้มแข็ง

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสภาพการดำเนินงานปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครพนม

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการระดมทรัพยากร โดยจำแนกตามขนาดของศูนย์การศึกษาพิเศษ

3. ควรศึกษาการพัฒนาแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครพนมอย่างละเอียด เพื่อจะได้นำข้อมูลไปพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครพนมต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์. (2559). *การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เดชา ปัสสำราญ. (2558). *แนวทางการระดมทุนเพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทวีศักดิ์ พรหมศร. (2550). *วิธีการระดมทรัพยากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในจังหวัดเชียงราย.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

เบญจวรรณ อุไรรัตน์. (2551). *การระดมทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อการบริหารการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประเสริฐ วงศ์เสนา. (2552). *สภาพการระดมทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อการบริหารการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49-53. 1 พฤษภาคม 2562.

พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล. (2553). *กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิสิษฐ ภู่รอด. (2552). *รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรษิกา บุญโชติรัตน์. (2554). *คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร.* เข้าถึงได้จาก http://srruir.srru.ac.th›xmlui›bitstream›handle 12 มีนาคม 2564.

สายบัว นพตลุง. (2560). *สภาพการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในชุมชนวัดปุรณาวาส เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร.* เข้าถึงได้จาก http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/805.ru

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุบิน ยุระรัช. (2554). *การจัดระดับและการจัดอันดับความสำคัญของกิจกรรมการปรับปรุงคุณภาพที่จำเป็น ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามการรับรู้ของผู้ประเมินภายนอก.* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.* กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรมวิชาการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2552). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559 ฉบับสรุป*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

_____. (2556). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ.).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

หวน พินธุพันธ์. (2554). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อำพล ราวกลาง. (2556). *แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กกลุ่มโรงเรียนปง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Bender. (1983). *Resource management, an alternative view of the management process*. New York: John Wiley and Sons.

Brown, Lewis, and Harcheroad. (1985). *AV instruction. technology, media, and method*. New York: McGraw-Hill.

แนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Guidelines of Early Intervention for Children with Special Needs of Special Education Center in The Northeast

อริศรา ศรีขัดเค้า[1]
อดิศร ศรีเมืองบุญ[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพที่ปัจจุบันของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม คือ 0.438 ($PNI_{Modified}$ = 0.438)

2. แนวทางการพัฒนาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 7 กระบวนการ 22 แนวทาง ซึ่งได้แก่ 1) รวบรวมข้อมูลทั่วไป 2) คัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา 3) ประเมินระดับความสามารถพื้นฐาน 4) จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) 5) ให้บริการเตรียมความพร้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) 6) การประเมินความก้าวหน้าตามพัฒนาการและปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) 7) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล และส่งต่อคนพิการ

คำสำคัญ: แนวทาง บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เด็กที่มีความต้องการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ

[1]นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[2]อาจารย์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the present states desirable states and priority needs index of early intervention for children with special needs of special education center in the northeast. 2) to study the guidelines of early intervention for children with special education center in the northeast. There are two sample groups: respondents and interview respondents. Sample size was determined by Krejcie and Morgan's table of 201 people. The research instrument consisted of 2 questions, questionnaires and interviews. The measured IOC value was equal to 0.96. A semi-structured interview statistics used in data analysis including frequency, percentage, mean, standard deviation and priority needs index ($PNI_{modified}$)

The research results were found that

1. The present state of early Intervention for children with special needs of special education center in the northeast as a whole is at a moderate level. The desirable state as a whole was at the highest level. Priority needs index of the early intervention considered as a whole, was 0.438 ($PNI_{Modified}$ = 0.438).

2. Guidelines of early Intervention for children with special needs of special education center in the northeast this time the researcher presented 7 processes, 22 guidelines. 1) collect general information 2) Screening for educational disabilities 3) assess the level of proficiency 4) Make an individualized education plan (IEP) 5) Providing services for preparing and organizing learning activities according to individual implementation plan (IIP) 6) Evaluate the progress development and improving individualized education plan (IEP) 7) Supervise, Follow-up, evaluate, report and refer people with disabilities.

Keywords: Guidelines, Early intervention, Children with special needs, Special education center

1. บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างมาก เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ ประเทศใดที่ประชากรมีความรู้และการศึกษาดีย่อมส่งผลให้ประเทศนั้นมีการพัฒนาดีตามไปด้วย ดังนั้นการศึกษาจึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งหลายประเทศในโลกได้ใช้การศึกษาเป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนา (ชันวา สุดตา, 2558) ปัจจุบันคนพิการได้รับโอกาสในการเข้าถึงบริการด้านการศึกษา อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกับคนทั่วไปมากขึ้น จะเห็นได้จากกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ได้ให้คำจำกัดความคนพิการว่าบุคคลที่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมเนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป (ศุภเกียรติ วรสาร, 2563)

การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) ซึ่งหมายถึงการจัดโปรแกรมที่เป็นระบบในการให้บริการด้านต่าง ๆ โดยเร็วที่สุดแก่เด็กพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ โดยมุ่งเน้นการให้บริการทางการศึกษากับพ่อแม่และครอบครัว และเด็กได้รับบริการจากนักวิชาชีพที่หลากหลายทั้งด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย การบำบัดรักษา ตลอดจนป้องกันความพิการที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการไปตามขั้นตอนเช่นเดียวกับเด็กทั่วไปหรือใกล้เคียงกับเด็กทั่วไปมากที่สุด นอกจากนั้นการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มยังช่วยค้ำจุนพัฒนาการของเด็กและทำให้เด็กสามารถพัฒนาทักษะรวมถึงพัฒนาความสัมพันธ์ของทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตได้ถึงขีดสุด อีกทั้งช่วยแก้ไขความบกพร่องและป้องกันความผิดปกติที่อาจเกิดขึ้นภายหลังได้ และยังช่วยเตรียมความพร้อมให้เด็กพิการมีพัฒนาการที่ดีสามารถเข้าเรียนร่วมในระดับที่เหมาะสมต่อไปได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา/ประจำจังหวัด ในรอบศตวรรษที่ผ่านมามีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ และการบริหารจัดการรวมทั้งความชัดเจนเรื่องภาระงาน และบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่งผลให้การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ตอบสนองวัตถุประสงค์ ของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างมีข้อจำกัด (บุญสิตา วงศรี, 2560) และจากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า การบริหารงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านการรวบรวมข้อมูลทั่วไป ของเด็กพิการมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านการประเมินความสามารถพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ญาณิกา สุพล, 2554)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ของศูนย์การศึกษาพิเศษมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา

แนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ในการจัดบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มให้สอดคล้องกับความต้องการพิเศษของผู้เรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) ดังนี้

ตาราง 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI)

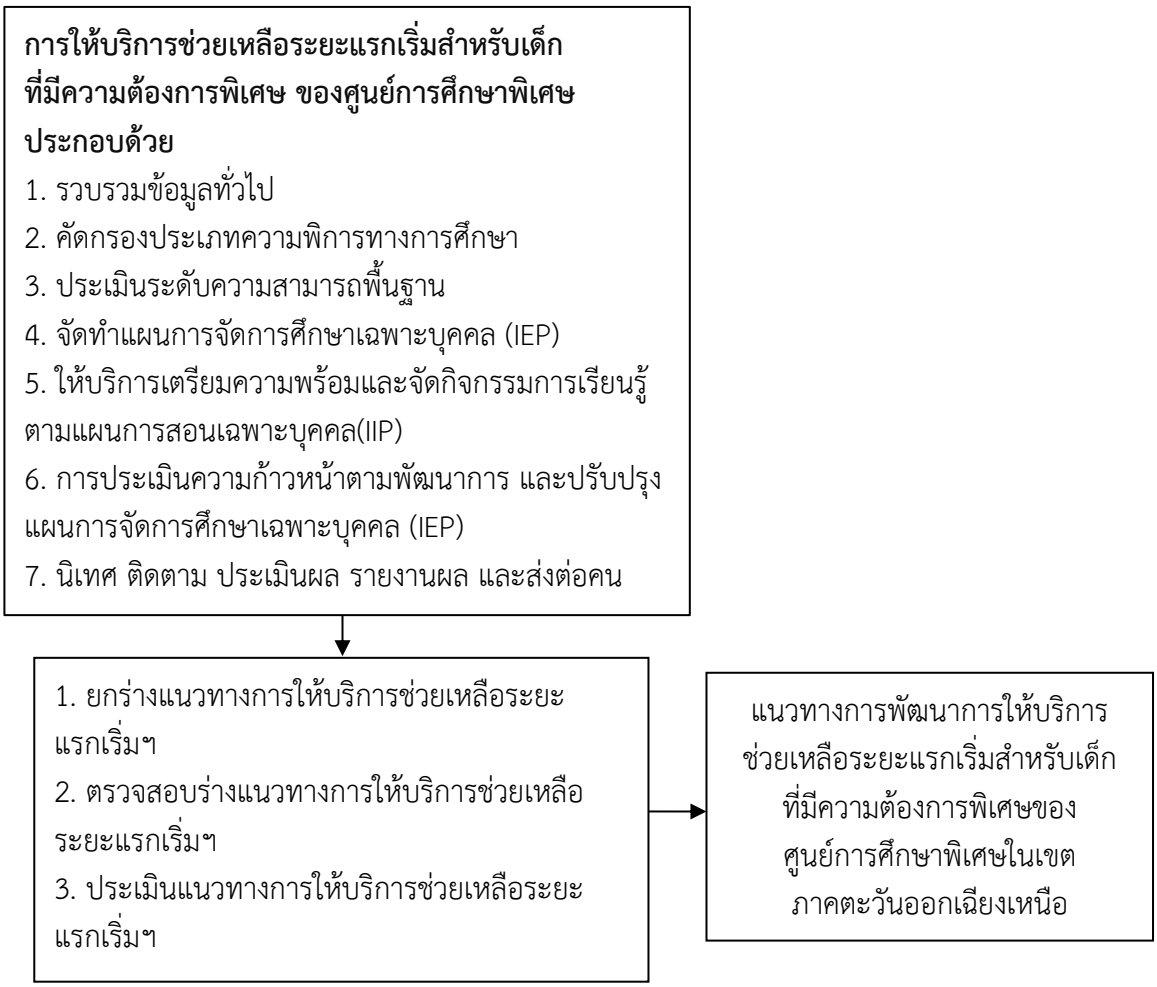
ที่	กระบวนการ	แนวคิด
1	รวบรวมข้อมูลทั่วไป	กระทรวงศึกษาธิการ (2551) สมพร หวานเสร็จ (2554) พวงมณี ชัยเสรี (2555) ธัญญารัตน์ เมืองอินทร์ (2558) บุญสิตา วงศรี (2560)
2	คัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา	สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2551) ธัญญารัตน์ เมืองอินทร์ (2558) บุญสิตา วงศรี (2560)
3	ประเมินระดับความสามารถพื้นฐาน	สุวิมล อุดมพิริยะศักย์ (2549) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2551) สมพร หวานเสร็จ (2554) ธัญญารัตน์ เมืองอินทร์ (2558) บุญสิตา วงศรี (2560)

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	กระบวนการ	แนวคิด
4	จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)	สุวิมล อุดมพิริยะศักย์ (2549) สมพร หวานเสร็จ (2554) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2551) ธัญญารัตน์ เมืองอินทร์ (2558) บุญสิตา วงศรี (2560)
5	การให้บริการเตรียมความพร้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)	สุวิมล อุดมพิริยะศักย์ (2549) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2551) สมพร หวานเสร็จ (2554) ธัญญารัตน์ เมืองอินทร์ (2558) บุญสิตา วงศรี (2560)
6	การประเมินความก้าวหน้าตามพัฒนาการและปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)	สุวิมล อุดมพิริยะศักย์ (2549) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2551) สมพร หวานเสร็จ (2554) ธัญญารัตน์ เมืองอินทร์ (2558) บุญสิตา วงศรี (2560)
7	นิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลและส่งต่อคนพิการ	สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2551) ธัญญารัตน์ เมืองอินทร์ (2558) บุญสิตา วงศรี (2560)

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 จังหวัด ขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 435 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 จังหวัด ขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 201 คน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบเป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 7 กระบวนการ คือ 1) รวบรวมข้อมูลทั่วไป 2) คัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา 3) ประเมินระดับความสามารถพื้นฐาน 4) จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) 5) ให้บริการเตรียมความพร้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) 6) การประเมินความก้าวหน้าตามพัฒนาการ และปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) 7) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลและส่งต่อคนพิการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1) ขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต ถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 201 ชุด ไปถึงครูผู้สอนทางไปรษณีย์ ขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองที่สถานศึกษา หรือขอให้ทางสถานศึกษาได้ส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์

3.3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในแต่ละชุดและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4) การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

4.1) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.2) วิเคราะห์แบบสอบถามการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

(1) แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

(2) แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน โดยวิธีการแปลผลตามเกณฑ์สัมบูรณ์ ซึ่งแบ่งคะแนน 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.3) จัดเรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปน้อย ใช้วิธี Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีความต้องการจำเป็นของสภาพที่พึงประสงค์หาผลต่างของสภาพปัจจุบันและหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงเพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนจะนำมาจัดอันดับความสำคัญของสภาพที่พึงประสงค์ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1) สถิติที่ใช้ มีดังนี้

(1) สถิติในการหาคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อใช้นำไปใช้ในการพัฒนาเครื่องมือและการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และหาค่าคุณภาพของเครื่องมือหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

(2) สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(3) สถิติที่ใช้จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย ใช้วิธี Priority Need Index ($PNI_{Modified}$)

5.2 ระยะที่ 2 แนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เป็นการประเมินแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสรุปจากประเด็นข้อค้นพบจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 และให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

5.2.1 ยกร่างแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.2.2 ตรวจสอบร่างแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.5.3 ประเมินแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1) กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 ท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุด ดังนี้

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 3 ท่าน

1.2) ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไปและมีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 4 ท่าน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2) แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดประเด็นการประเมินแนวทาง ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยนำแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้จากการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ในระยะที่ 1 ที่นำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดมาจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือด้วยตนเอง เก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้

3.1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดการวิจัย และสรุปประเด็นข้อค้นพบจากผลการศึกษาในระยะที่ 1

3.2) กำหนดโครงสร้างคำถาม โดยจัดลำดับความคาดหวังตามลำดับที่ต้องการส่งเสริมมากที่สุดมาใช้ในการสัมภาษณ์

3.3) ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามโครงสร้างคำถามที่กำหนด

3.4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

3.5) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ต่อไป

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยดำเนินการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

4.1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต เพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์

4.2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ตามวัน เวลา สถานที่ที่นัดหมาย ซึ่งผู้วิจัยแนะนำตัวเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และขออนุญาตบันทึกภาพในการสัมภาษณ์

4.3) ดำเนินการเก็บข้อมูลในรูปแบบการจดบันทึก และได้รับอนุญาตให้บันทึกภาพจากผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าที่รวบรวมได้มีความถูกต้อง ผู้วิจัยได้สรุปและทวนคำถาม คำตอบก่อนสิ้นสุดการสัมภาษณ์แต่ละคน

4.4) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต การตรวจสอบเอกสาร พร้อมรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการสัมภาษณ์ในแต่ละคน

5) การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนความเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535) ไว้ดังนี้

6. ผลการวิจัย

6.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สภาพที่ปัจจุบันของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้บริการเตรียมความพร้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การประเมินความก้าวหน้าตามพัฒนาการ และปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษาและประเมินระดับความสามารถพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล และส่งต่อคนพิการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ รวบรวมข้อมูลทั่วไป คัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษาและประเมินระดับความสามารถพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือพิจารณาในภาพรวม คือ 0.438 ($PNI_{Modified}$ = 0.438) เมื่อพิจารณารายขั้นตอน พบว่า นิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล และส่งต่อคนพิการ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การประเมินความก้าวหน้าตามพัฒนาการ ประเมินระดับความสามารถพื้นฐาน รวบรวมข้อมูลทั่วไป คัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และให้บริการเตรียมความพร้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) เป็นอันดับสุดท้าย

6.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แนวทางการพัฒนาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 7 กระบวนการ 22 แนวทาง ดังนี้

1) รวบรวมข้อมูลทั่วไป

1.1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีการประชุมเพื่อวางแผน กำหนดวิธีการและแนวทางการจัดเก็บข้อมูลของเด็กที่มารับบริการอย่างเป็นระบบ

1.2) มีการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน การซักประวัติของเด็กพิการจากผู้ปกครองหรือผู้ดูแล บันทึกข้อมูลและตรวจสอบเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง

1.3) มอบหมายผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลทั่วไป และประสานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2) คัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา

2.1) จัดเตรียมแบบคัดกรองประเภทความพิการให้ครอบคลุมทุกประเภทความพิการ

2.2) มีการดำเนินการคัดกรองเบื้องต้นเพื่อประเมินเบื้องต้นว่ามีแนวโน้มที่จะบกพร่องด้านใด โดยผู้ดำเนินการคัดกรองต้องมีวุฒิบัตรเป็นผู้ดำเนินการคัดกรองเด็กพิการทางการศึกษา

2.3) ประสานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มหรือส่งต่อ เพื่อวินิจฉัยจากผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เฉพาะทาง เช่น ระดับการได้ยิน การมองเห็น การตรวจวัดระดับสติปัญญา เป็นต้น

3) ประเมินระดับความสามารถพื้นฐาน

3.1) มีการวางแผนการประเมินความสามารถพื้นฐานของเด็กพิการทุกคนที่มาสมัครขอรับบริการ โดยจัดทำตาราง มอบหมายบุคลากรในการรับผิดชอบการประเมินความสามารถพื้นฐานในแต่ละทักษะ

3.2) มีนักสหวิชาชีพ ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินความสามารถพื้นฐานในแต่ละทักษะอย่างเหมาะสม มีการสังเกตพฤติกรรมเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา หรือระดับความสามารถปัจจุบันของผู้เรียน

3.3) มีการบันทึกผลการประเมินความสามารถพื้นฐานในระหว่างทำการประเมินและสรุปผลการประเมินความสามารถพื้นฐาน เพื่อเปรียบเทียบอายุพัฒนาการตามอายุจริง เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้เรียน

4) จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)

4.1) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

4.2) จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลอย่างน้อยประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูประจำชั้นและผู้ปกครอง

4.3) ครูผู้รับผิดชอบจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลจากผลการประเมินความสามารถพื้นฐาน

4.4) ครูผู้รับผิดชอบประเมินความต้องการเพื่อขอรับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

5) ให้บริการเตรียมความพร้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)

5.1) มอบหมายผู้รับผิดชอบและผู้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมตามแผนการสอนเฉพาะบุคคลให้กับเด็กพิการทุกประเภทอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงข้อจำกัดของแต่ละบุคคล

6) การประเมินความก้าวหน้าตามพัฒนาการและปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)

6.1) กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลผู้เรียน โดยให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแล หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมิน

6.2) มีการประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน และใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลหรือประเมินความก้าวหน้า กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างชัดเจน

6.3) มีการบันทึกผลการประเมินผู้เรียนก่อน ระหว่าง และหลัง การจัดการศึกษาเป็นรายบุคคลเป็นการประเมินความก้าวหน้าตามพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

6.4) รายงานผลการประเมินความก้าวหน้าตามพัฒนาการของผู้เรียนให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลทราบ

6.5) มีการทบทวนแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

7) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล และส่งต่อคนพิการ

7.1) วางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล และส่งต่อคนพิการภายในและภายนอก จัดระบบการจัดเก็บข้อมูลส่งต่อให้เป็นปัจจุบัน

7.2) มีการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งต่อเด็กพิการทุกประเภท และติดตามเด็กพิการที่ได้รับการส่งต่ออย่างต่อเนื่อง

7.3) สรุป และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลที่เข้ารับบริการและรายงานการส่งต่อทุกสิ้นปีการศึกษา

7. อภิปรายผล

7.1 จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

สภาพที่ปัจจุบันของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การให้บริการเตรียมความพร้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเป็นการให้การช่วยเหลือหรือฟื้นฟูสมรรถภาพตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการเพื่อพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต เป็นการให้บริการด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงระดับความสามารถพื้นฐานและข้อจำกัดของเด็กพิการแต่ละคน การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษาและประเมินระดับความสามารถพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งเป็นการประเมินให้ทราบถึงพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็กเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย โดยเปรียบเทียบกับพัฒนาการตามวัยของเด็กทั่วไป ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการวางแผนการให้บริการช่วยเหลือ

ระยะแรกเริ่มให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพดล ธุลีจันทร์ (2559) การศึกษาสภาพปัจจุบันการดำเนินงานการบริหารจัดการระบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เมื่อพิจารณาองค์ประกอบหลักของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (EI) พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย คือ ขั้นตอนการคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา/ส่งต่อ การให้บริการด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม การจัดทำแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) และแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อ

สภาพที่พึงประสงค์ของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงประสงค์ที่จะพัฒนาให้การบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เพราะมีความสำคัญสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษอย่างมาก เพราะจะทำให้เข้าถึงการบริการทางการศึกษาเต็มตามศักยภาพทันทีที่พบความพิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุบิน ประสพบัว (2562) ที่ได้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กพิการ เมื่อพิจารณาในรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพเด็กพิการ รองลงมาด้านการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กพิการ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า นิเทศ ติดตาม ประเมินผลรายงานผล และส่งต่อคนพิการ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การประเมินความก้าวหน้าตามพัฒนาการ และให้บริการเตรียมความพร้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) เป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับ สุบิน ประสพบัว (2562) ได้ศึกษากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กพิการศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลจากการวิจัยพบว่า การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กพิการ เมื่อพิจารณาในรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพเด็กพิการ รองลงมาด้านการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพ ด้านการจัดทำสารสนเทศสำหรับเด็กพิการ และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กพิการ

7.2 แนวทางการพัฒนาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี 7 กระบวนการ 22 แนวทาง ดังนี้ กระบวนการที่ 1 รวบรวมข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีการประชุมเพื่อวางแผนกำหนดวิธีการและแนวทางการจัดเก็บข้อมูลของเด็กที่มารับบริการอย่างเป็นระบบ มีการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน การซักประวัติของเด็กพิการจากผู้ปกครองหรือผู้ดูแล บันทึกข้อมูลและตรวจสอบเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง มอบหมายผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลทั่วไป และประสานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กระบวนการที่ 2 คัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา ได้แก่ จัดเตรียมแบบคัดกรองประเภทความพิการให้ครอบคลุมทุกประเภทความพิการ มีการดำเนินการคัดกรองเบื้องต้นเพื่อประเมินเบื้องต้นว่ามีแนวโน้มที่จะบกพร่องด้านใดโดยผู้ดำเนินการคัดกรองต้องมีวุฒิบัตรเป็นผู้ดำเนินการคัดกรองเด็กพิการทางการศึกษา ประสานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มหรือส่งต่อ เพื่อวินิจฉัยจากผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เฉพาะทาง เช่น ระดับการได้ยิน การมองเห็น การตรวจวัดระดับสติปัญญา เป็นต้น กระบวนการที่ 3 ประเมินระดับความสามารถพื้นฐาน มีการวางแผนการประเมินความสามารถพื้นฐาน

ของเด็กพิการทุกคนที่มาสมัครขอรับบริการ โดยจัดทำตาราง มอบหมายบุคลากรในการรับผิดชอบการประเมินความสามารถพื้นฐานในแต่ละทักษะ มีนักสหวิชาชีพ ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินความสามารถพื้นฐานในแต่ละทักษะอย่างเหมาะสม มีการสังเกตพฤติกรรมเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาหรือระดับความสามารถปัจจุบันของผู้เรียน มีการบันทึกผลการประเมินความสามารถพื้นฐานในระหว่างทำการประเมิน และสรุปผลการประเมินความสามารถพื้นฐาน เพื่อเปรียบเทียบอายุพัฒนาการตามอายุจริง เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้เรียน กระบวนการที่ 4 จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล อย่างน้อย ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูประจำชั้นและผู้ปกครอง ครูผู้รับผิดชอบจัดทำแผน การจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลจากผลการประเมินความสามารถพื้นฐาน ครูผู้รับผิดชอบประเมินความต้องการเพื่อขอรับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา กระบวนการที่ 5 ให้บริการเตรียมความพร้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ได้แก่ มอบหมายผู้รับผิดชอบและผู้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมตามแผนการสอนเฉพาะบุคคลให้กับเด็กพิการทุกประเภทอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงข้อจำกัดของแต่ละบุคคล กระบวนการที่ 6 การประเมินความก้าวหน้าตามพัฒนาการและปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ได้แก่ กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลผู้เรียน โดยให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแล หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมิน มีการประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนและใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลหรือประเมินความก้าวหน้า กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างชัดเจน มีการบันทึกผลการประเมินผู้เรียนก่อน ระหว่าง และหลังการจัดการศึกษาเป็นรายบุคคลเป็นการประเมินความก้าวหน้าตามพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง รายงานผลการประเมินความก้าวหน้าตามพัฒนาการของผู้เรียนให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลทราบ และมีการทบทวนแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง กระบวนการที่ 7 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล และส่งต่อคนพิการ ได้แก่ วางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลและส่งต่อคนพิการภายในและภายนอก จัดระบบการจัดเก็บข้อมูลส่งต่อให้เป็นปัจจุบัน มีการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งต่อเด็กพิการทุกประเภท และติดตามเด็กพิการที่ได้รับการส่งต่ออย่างต่อเนื่อง สรุป และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลที่เข้ารับบริการและรายงานการส่งต่อทุกสิ้นปีการศึกษา สอดคล้องกับ ธัญญารัตน์ เมืองอินทร์ (2558) ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามทัศนะของครูการศึกษาพิเศษ ดังนี้ ด้านที่ 1 มีกระบวนการให้บริการก่อนการให้บริการตามประเภทความผิดการประเมินศักยภาพการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลและประสานส่งต่อออกเยี่ยมบ้านและขอรับเอกสารเพิ่มเติม ด้านที่ 2 มีการติดต่อประสานงานและพานักเรียนไปสถานศึกษาที่จะส่งต่อเพื่อสร้างความคุ้นเคย ด้านที่ 3 มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรและจัดทำเอกสารการประเมินพัฒนาการนักเรียนลงพื้นที่ให้บริการในเชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ ด้านที่ 4 มีการจัดทำคู่มือการให้บริการสิทธิของผู้พิการและผู้ดูแลคนพิการให้กับผู้ปกครองทุกคนและให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลหรือการประเมินในทุกด้านและตระหนักให้เข้าร่วมทุกครั้งที่มีการจัดประชุม ด้านที่ 5 มีการให้ครูผู้รับผิดชอบออกให้บริการตามบ้านมากขึ้น และมีการสอนผู้ปกครองเพื่อดูแลผู้พิการด้วยตนเองด้วยด้านที่ 6 มีการให้ผู้ปกครอง

เป็นผู้ประเมินความก้าวหน้าร่วมด้วยแก้ไขแบบประเมินตามพัฒนาการแบ่งตามประเภทความพิการ ด้านที่ 7 มีการจัดลำดับขั้นตอนการออกนิเทศนักเรียนที่ไปเรียนต่อที่โรงเรียนทุกภาคเรียนอย่างต่อเนื่อง

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การให้บริการเตรียมความพร้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษาและประเมินระดับความสามารถพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมให้มีการคัดกรองประเภทความพิการอย่างต่อเนื่อง และประเมินระดับความสามารถพื้นฐานเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล และส่งต่อคนพิการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล และส่งต่อคนพิการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มต่อไป

3. จากผลการวิจัย พบว่า นิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล และส่งต่อคนพิการมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับแรก

3.1 กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรกำหนดนโยบายในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล และส่งต่อคนพิการไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งกำกับ ติดตามผลการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของสถานศึกษา

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับ ติดตามผลการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเหมาะสมตอบสนองความต้องการจำเป็นพิเศษและแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล โดยวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลและส่งต่อคนพิการ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งต่อเด็กพิการทุกประเภทความพิการ

3.3 ครูผู้สอนควรกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน และวางแผนการให้บริการทางการศึกษาเป็นไปตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล จัดทำและรวบรวมเอกสารเพื่อให้เด็กพิการได้รับการส่งต่ออย่างเหมาะสมทั้งทางด้านการศึกษา การแพทย์ การอาชีพ และการสังคมสงเคราะห์ ติดตามเด็กพิการที่ได้รับการส่งต่ออย่างต่อเนื่อง สรุปและรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน ผู้เรียนที่เข้ารับบริการและการส่งต่อทุกสิ้นปีการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคอื่น ๆ

3. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นผู้ปกครองเกี่ยวกับการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษว่าสางผลต่อพัฒนาการของเด็กอย่างไร

9. เอกสารอ้างอิง

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

ซันวา สุดตา. (2558). *เด็กไทยกับการปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ธัญญารัตน์ เมืองอินทร์. (2558). *การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามทัศนะของครูการศึกษาพิเศษ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ญาณิกา สุพล. (2554). *สภาพปัญหาการบริหารงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

นพดล ธุลีจันทร์. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแบบเครือข่ายความร่วมมือที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาระบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น.* ขอนแก่น: ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องตน* (พิมพครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญสิตา วงศรี. (2560). *ศึกษาสภาพการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม สำหรับเด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

พวงมณี ชัยเสรี. (2555). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการอายุระหว่าง 0-5 ปี ของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ และศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษาพิเศษ.

ศุภเกียรติ วรสาร. (2563). *การศึกษาสภาพการบริหารจัดการการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามแนวทาง First Step Model.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมพร หวานเสร็จ. (2554). *การพัฒนารูปแบบการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กบกพร่องทางสติปัญญา โดยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2551). *การจัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและด้อยโอกาส ปีงบประมาณ 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.

สุบิน ประสพบัว. (2562). *กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล อุดมพิริยะศักดิ์. (2549). *การจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีความต้องการพิเศษในประมวลสาระชุดวิชาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย หน่วยที่ 13*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

The 3rd National and 2nd International Conference on Education 2022

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 และนานาชาติ ครั้งที่ 2

การสร้างสมรรถนะครู สู่อนาคตในยุคปกติใหม่

Teachers Competency Building to the New Normal Future

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Faculty of Education Sakon Nakhon Rajabhat University

0 4297 0026 | https://edu.snru.ac.th