วารสาร

บริหารการศึกษา มศว

วารสารบริหารการศึกษา มศว

ปีที่ 15 ฉบับที่ 28 มกราคม – มิถุนายน 2561

SWU Educational Administration Journal

Vol.15 No.28 January – June 2018

ISSN 1685-2257

วารสารบริหารการศึกษา มศว
ปีที่ 15 ฉบับที่ 28 มกราคม – มิถุนายน 2561
SWU Educational Administration Journal
Vol.15 No.28 January – June 2018
ISSN 1685-2257

เจ้าของ
ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ
ศาสตราจารย์ ดร.สำเริง บุญเรืองรัตน์
รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่
รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์
อาจารย์ ดร.กมล รอดคล้าย

บรรณาธิการ
อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์

กองบรรณาธิการและคณะกรรมการกลั่นกรองบทความภายในและภายนอก
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก
รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา
อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล
อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา
อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล
อาจารย์ ดร.จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ
ดร.ศิริพร อนุสภา
นางสาวสมวรรณ เอี่ยมวิจิตร์

วัตถุประสงค์

1. เป็นแหล่งเผยแพร่การค้นคว้า การทดลอง และการวิจัยของคณาจารย์ นักวิชาการ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ในเชิงวิชาการด้านการบริหารการศึกษา
2. เป็นสื่อกลางในการติดต่อทางวิชาการระหว่างภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา ศิษย์เก่า และผู้สนใจทั่วไป
3. ส่งเสริมและพัฒนาวิชาการด้านการบริหารการศึกษา ทั้งในรูปแบบของการเขียนบทความวิชาการ และบทความวิจัย

** บทความหรือข้อคิดเห็นใดๆ ที่ปรากฏในวารสารบริหารการศึกษา มศว ฉบับนี้ เป็นความคิดเห็นเฉพาะผู้เขียนบทความแต่ละท่านกองบรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว เปิดเสรีด้านความคิดและไม่ถือเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ **
** บทความที่ได้ลงตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ เป็นลิขสิทธิ์ของภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอกบทความแต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา**

กำหนดออกเล่มวารสาร ปีละ 2 ฉบับ
ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน
ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

ออกแบบปก
นางสาวอัจฉริยา เทพแสง

สำนักพิมพ์
ห้างหุ้นส่วนจำกัดสินทวีกิจพริ้นติ้ง นครปฐม

รายนามคณะกรรมการกลั่นกรองบทความภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.ศิริพงษ์ เศาภายน	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรวรรณ ตัณฑ์เจริญรัตน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.ดิฐภัทร นพชัย	โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส ดิษยศริน สัตยารักษ์	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล	มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชนา พานิช	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภา พงศ์วิรัตน์	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมจิตร อุดม	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

รายนามคณะกรรมการกลั่นกรองบทความภายนอก

อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานิธิ	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
อาจารย์ ดร.ปรียานุช สถาวรมณี	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
อาจารย์ ดร.ธีรวุธ ธาดาตันติโชค	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
อาจารย์ ดร.สรภัคสรณ์ ฉัตรกมลทัศน์	มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.ศรัณยา แสงหิรัญ	วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจสมุทรปราการ

บรรณาธิการ

จากกรณีศึกษา “ทีมหมูป่าอะคาเดมีแม่สาย 13 คน ติดอยู่ภายในถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน” ซึ่งเป็นข่าวโด่งดังไปทั่วโลก ทุกฝ่ายร่วมมือช่วยเหลือกันจนภารกิจสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายสามารถช่วยชีวิตทีมหมูป่าได้ครบทั้ง 13 ชีวิต ถ้าสามารถถอดบทเรียนจากเรื่องนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ต่างๆ มากมายที่เป็นประโยชน์ในเชิงการบริหารจัดการ อาจกล่าวได้ว่า สถานการณ์สร้างวีรบุรุษ สถานการณ์สร้างผู้นำ การบริหารจัดการเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เป็นปัญหาที่ยากและสลับซับซ้อนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในรูปแบบของเครือข่ายความร่วมมือ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การประสานงานที่ดี การแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้นำเหตุการณ์ การตัดสินใจที่ทันเหตุการณ์และที่สำคัญต้องมีข้อมูลในการตัดสินใจที่มากพอและครบถ้วน จากเหตุการณ์ในครั้งนี้ ควรได้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเชิงการบริหารจัดการ และให้เกิดการเชื่อมโยงมาในบริบทของการศึกษาไทยจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการทำงาน และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น วารสารฉบับนี้จะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ค้นพบซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาเยาวชนของชาติในอนาคตต่อไป

อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์
บรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว

บรรณาธิการแถลง

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้จัดทำวารสารบริหารการศึกษา มศว โดยออกปีละ 2 ฉบับ ปัจจุบันการดำเนินการจัดทำวารสารมาถึงปีที่ 15 แล้ว โดยที่วารสารฉบับนี้ นับเป็นฉบับที่ 28 มกราคม – มิถุนายน 2561 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ของนักวิชาการ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน ทั้งภายในและภายนอกสถาบันในเชิงวิชาการด้านการบริหารการศึกษา อีกทั้งเป็นสื่อกลางในการติดต่อทางวิชาการ ระหว่างคณาจารย์ ศิษย์เก่า และผู้สนใจทั่วไป ขณะเดียวกันเปิดโอกาสให้นักวิชาการ บุคลากรต่างๆ จากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย นำเสนอรูปแบบของการเขียนบทความวิชาการและบทความวิจัย ทุกบทความได้ผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาบทความ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีชื่อเสียงทางด้านการบริหารการศึกษา นอกจากนี้วารสารยังได้เผยแพร่ไปยังประชาคมวิชาการบริหารการศึกษา โดยส่งผ่านไปยังสำนักหอสมุดของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

กองบรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ส่งบทความลงวารสารเพื่อพิจารณากลั่นกรอง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละเวลาในการพิจารณากลั่นกรองบทความเพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้ง คณาจารย์และบุคคลต่างๆ ที่ส่งคำติชมมายังกองบรรณาธิการ เพื่อให้ปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งขอขอบคุณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้สนับสนุนงบประมาณในการจัดพิมพ์วารสารฉบับนี้เป็นอย่างสูง

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	หน้า
ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	ศุภาวรรณ ผลสง่า	1
การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ปิยวรรณ รามศิริ	12
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	เพ็ชรชมพู พิชญ์พันธ์เดชา	26
การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า	ธวัช แสงสุวรรณ	36
การศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	สุชีรา ใจหวัง	50
การมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัด สังกัดกรุงเทพมหานคร	นุชา สระสม	62
ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	สายฝน อัมรี	76
กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) สังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย	ธาริณี จินดาธรรม	90
การบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2560-2569)	สุคนธรส คงเจริญ	99
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	ทิพวรรณ ผสมทรัพย์	111
การพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	ประจักษ์ พัฒนพงษ์ศักดิ์	123
การบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ	วันชัย แก้วโสภา	136
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	ลำใย อรรคจันทร์	149
ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2	ชริดา เหลี่ยมดี	158

สารบัญ

เรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	หน้า
บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1	ปนัดดา พลแสน	171
การพัฒนาคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	สิริวัฒน์ มั่นสุข	183
การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้	จีราวดี ศุภวิริยากรณ์	193
สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสานสังกัดกรุงเทพมหานคร	ณัฏฐริดา บุ้งทอง	204
ถอดบทเรียน : กรณีศึกษา 13 หมู่ป่าอะเคเดมี่ จังหวัดเชียงราย	ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์	215
ภาคผนวก		222

ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

PERSONAL FACTORS AND THE TRANS FOR MATIONALLEADER SHIP OF SCHOOLADMIN ISTRATORS EFFECTING THE COMPETENCIES FOR ANALYSIS, SYNTHESIS AND RESEARCH TO DEVELOPSTUDENTS OF TEACHERSIN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ศุภาวรรณ ผลสง่า[1], ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล[2], เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์[3]

Supawan Phonsanga[1], Theerapharp Phetmalaikul[2], Apitee Songbundit[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู 2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู 4) ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า

ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวิเคราะห์ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู และด้านการสังเคราะห์ ตามลำดับ

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันพยากรณ์ร้อยละ 21.30 โดยการกระตุ้นทางปัญญา มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา อายุ และเพศตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านบุคคลของครู, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู

Abstract

The purposes of this research were to find 1) the level of analysis, synthesis and research to develop students competencies of teachers; 2) the level of the transformational leadership of school administrators; 3) the relationship between personal factors, analysis, synthesis, research to develop the students competencies of teachers and the transformational leadership of school administrators; 4) the personal factors of personal of teachers and the transformational leadership of school administrators that can predict to competencies of teachers. The samples of this research were three hundred and fifty nine teachersin the Secondary Educational Service Area Office 1. The research tools were a questionnaire with reliability .98. Percentage, mean, standard deviation, and analyse the Pearson Product Moment Correlation and to analyse the equation of multiple regression were used to analyze the data.

The findings revealed the following:

1) The Competencies of analysis, synthesis and research to develop students of teachers. The overall was at a high level every other. The highest average score is ranked were analysis, research to develop studentsand synthesis, respectively.

2) Factors of the school transformational leadership on the whole and according to the comments of the teacher in the level of practice was at a high level and every practical aspect was also at a high level. The inspiration building, the idealism influence, the intelligence stimulated and the creating clear vision and the individuality identified, respectively.

3) The transformational leadership of school administrators correlated with the competencies of analysis, synthesis and research to develop students of teachers in the positive way were statistically significant at .01.

4) The factors of the personal aspect of teachers and the school transformational leadership can be predicted by the competencies of analysis, synthesis and research to develop students of teachers is significantly at .01. The prediction is at a percentage of 21.30 for the intelligence stimulated is effecting the highest prediction, age and sex respectively.

Keywords: Personal Factors, The Transformational Leadership, The Competencies in Analysis, Synthesis and Research to Develop Student of Teachers

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาไทยมุ่งผลิตคนที่มีความรู้และทักษะ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจ และเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาจึงต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาพลเมืองที่ฉลาด รับผิดชอบ สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประยุกต์ใช้เป็น มีความสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหา ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปฏิรูปการจัดการศึกษาในเชิงโครงสร้างทั้งระบบอย่างเข้าใจสภาพปัญหา มีเป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ [1]

จากผลการทดสอบคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ระดับนานาชาติในปี พ.ศ. 2558 (Trends in International Mathematics and Science Study หรือ TIMSS 2015) พบว่า คะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์และวิชาวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยนานาชาติ โดยมีคะแนน 431 และ 456 จากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน [2] และผลการประเมิน PISA 2015 การอ่าน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์พบว่า ในด้านวิทยาศาสตร์ประเทศไทยได้ 421 คะแนน จัดอยู่ในอันดับช่วงที่ 51-57 จากทั้งหมด 72 ประเทศ [3] ผลการสอบของนักเรียนไทยสะท้อนให้เห็นถึงความไม่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ของผู้เรียน ซึ่งสัมพันธ์กับการวิเคราะห์สภาวการณ์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่ประเทศไทยจะต้องเร่งดำเนินการให้เกิดการพัฒนาคนเพื่อเสริมสร้างทุนทางปัญญาให้กับประเทศอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ยุทธศาสตร์ที่เร่งด่วนประการหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 คือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนามุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัยใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดีรับผิดชอบต่อสังคมมีจริยธรรมและคุณธรรม [4]

จากวิกฤตและปัญหาทางด้านการจัดการศึกษาของไทยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ การพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่องจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาไทย เพราะความรู้และสมรรถนะด้านการสอนของครู จะนำไปสู่ผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามที่สังคมคาดหวัง แต่จากการศึกษารายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง พบว่าปัญหาของครูในด้านสมรรถนะครูนั้นเป็นปัญหามาตั้งแต่การวางนโยบายทางการศึกษา สืบเนื่องมาถึงการผลิตครู อีกทั้งการพัฒนาครูยังขาดประสิทธิภาพ แม้ว่าหน่วยงานต่างๆ จะจัดโครงการเพื่อพัฒนาครูแต่ก็ยังซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่องทำให้ครูไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถนำไปแก้ปัญหาของโรงเรียนได้อย่างแท้จริง [5]

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [6] แบ่งสมรรถนะของครูเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานการบริการที่ดี,การพัฒนาตนเอง, การทำงานเป็นทีมและ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้, การพัฒนาผู้เรียน,การบริหารจัดการชั้นเรียน, การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน, ภาวะผู้นำของครูและ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ แต่ในงานวิจัยหลายงาน พบว่า สมรรถนะของครูเผชิญกับวิกฤตหลายหลายด้าน เช่น การวิจัยประเมินสมรรถนะครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 [7] พบว่าสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ที่มีระดับคุณภาพต่ำมีทั้งหมด 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) สมรรถนะภาวะผู้นำครู และ 4) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับ ภัครดา มากเทพพงษ์ [8]

ที่ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าความจำเป็นเร่งด่วนในการส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จัดอยู่ในอันดับสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเป็นอีกสมรรถนะหนึ่งที่มีความสำคัญ ที่จะสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างแท้จริง

สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้การศึกษาไทยเข้มแข็ง เพราะนอกจากเป็นการแก้ไขปัญหาประการหนึ่งที่เป็นสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ และทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ของผู้เรียนที่ต่ำกว่ามาตรฐานแล้ว ยังเป็นการนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับทิศนาแขมมณี [9] ที่ได้อธิบายหลักการสอนการคิดสำหรับครูว่าการคิดมีลักษณะเป็นกระบวนการหรือวิธีการไม่ใช่เนื้อหาสาระหรือเนื้อหาความรู้ การสอนจึงเป็นเรื่องที่ยากขึ้นสำหรับครูเพราะไม่มีเนื้อหาความรู้ที่จะถ่ายทอดดังนั้นการที่ครูจะสอนและฝึกพัฒนาทักษะการคิดใดๆ ให้แก่ผู้เรียนได้ประการแรก ครูจำเป็นต้องเข้าใจความหมายของทักษะการคิดนั้นว่าทักษะการคิดนั้นคืออะไรมีลักษณะเด่นที่ทำให้แตกต่างจากทักษะการคิดอื่นๆ อย่างไรเมื่อครูมีความเข้าใจเบื้องต้นจะช่วยให้เห็นลักษณะของเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน และก็จะช่วยให้แนวทางแก่ครูในการวัดและประเมินทักษะการคิดนั้นด้วย

ผู้นำจะพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสม ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความเหมาะสมในการบริหารองค์กรหรือหน่วยงาน ผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่างๆ จำนวนมาก พบว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้นแม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด [10]

ในการยกระดับ และพัฒนาสมรรถนะครูนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้เป้าหมายของการพัฒนาครูประสบความสำเร็จและส่งเสริมให้เกิดการดำเนินการอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับสุรเดช อนัตสวัสดิ์ [11] ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครู พบว่า ในส่วนของปัจจัยด้านภูมิหลัง ทั้งเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะของครู ส่วนปัจจัยในด้านองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเป็นส่วนหนึ่งต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา [12] ที่ได้อธิบายถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเทคนิคการสอนและกระบวนการคิดของครูเพราะครูคือผู้ที่มีบทบาทในการแนะนำวิธีคิด วิธีหาความรู้ บ่มเพาะทักษะ และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองซึ่งกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูจะส่งผลต่อนักเรียนอย่างแท้จริง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของครู และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน ศึกษาที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 5,586 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้น 359 คน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportion size) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 15 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้านเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามของครู จำนวน 359 ชุด ได้กลับมา 318 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.58 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้การคำนวณการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต1 โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม รายด้าน และรายข้อวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคลของครู และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์(Multiple Correlation Coeffecient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคลของครู และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย การศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ของครู การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู และด้านการสังเคราะห์ของครู ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ร้อยละ 21.30 โดยการกระตุ้นทางปัญญา มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุดรองลงมา อายุ และเพศ ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาระดับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูมีสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ของครู รองลงมา คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู และด้านการสังเคราะห์ของครู ตามลำดับ ดังนั้นปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูจึงควรมุ่งไปที่การพัฒนาสมรรถนะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ของผู้เรียน ไม่ใช่มุ่งพัฒนาสมรรถนะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ของครูเพียงอย่างเดียว ถึงจะทำให้สมรรถนะที่ครูได้ฝึกฝนและพัฒนาประสบความสำเร็จ เนื่องจากการที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์การคิดสังเคราะห์การคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณให้กับผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนนั้นครูจำเป็นต้องมีความเข้าใจในความหมายของลักษณะของการคิดรวมทั้งรู้และเข้าใจกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการคิดแบบนั้นๆ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากครูบูรณาการสอดแทรกการพัฒนาหรือฝึกทักษะการคิดควบคู่ไปกับการสอนเนื้อหาสาระต่างๆ ก็จะเกิดประโยชน์สองต่อ คือ นอกจากผู้เรียนจะมีโอกาสฝึกฝนพัฒนาทักษะการคิดมากขึ้นแล้วทักษะเหล่านั้นยังสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในสาระที่เรียนเพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนดีขึ้นด้วย[9] และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล [13] ที่ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูที่เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบสอบถามสมรรถนะครู

นักวิจัยโดยการประเมินตนเองโดยตอบข้อคำถาม 3 ด้านคือ ด้านความรู้ความเข้าใจการวิจัยในชั้นเรียน ด้านจิตวิจัย และด้านการปฏิบัติทางการวิจัย มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของครู ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของทองคำพิมพา [14] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับและสอดคล้องกับสิทธิพลพหลทัพ [15] ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับการปฏิบัติจากมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรจึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้น [16] ยิ่งไปกว่านั้นความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ ระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว ประเทศไทยจึงจำเป็นที่ต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560– 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560– 2564) นำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน [17]

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีส่วนช่วยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง และเห็นความสำคัญของทักษะและกระบวนการคิดขั้นสูง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาตนเองของครูและส่งผลไปยังการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนส่งเสริมการพัฒนาและใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีวิจารณญาณ มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานตลอดจนเป็นคนดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลก

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความรู้เท่าทันสภาพการณ์อย่างรอบด้าน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนย่อมจะสามารถที่จะกระตุ้นทางปัญญา สร้างแรงบันดาลใจ ทั้งยังมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐาน

ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับฟีดเลอร์ และการ์เซีย [18] ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดต่อทัศนะของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงานหากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและยอมที่จะเป็นผู้ตามการให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดีในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ดีทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดที่จะปฏิบัติงานมีความวิตกกังวลซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ล้มเหลวได้

4. ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันการพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ร้อยละ 21.30 โดยการกระตุ้นทางปัญญา มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุดรองลงมา อายุ และเพศ (SEX) ตามลำดับ

เนื่องจากการกระตุ้นทางปัญญาเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าสามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และเกิดกระบวนการวิเคราะห์ปัญหา เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา [19] ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้การกระตุ้นสติปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูโดยสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะหลักของครูในภาพรวมได้ ร้อยละ 81.6 และพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นสติปัญญาส่งผลต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของครูและสอดคล้องกับ ปิยะ เจริญเวชรักษ์ [20] ที่ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างอิทธิพลเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูได้ ร้อยละ 98 ตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู คือ ภูมิหลัง คุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมการสร้างอิทธิพล ส่วนองค์ประกอบของตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัว ซึ่งเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตัวแปรแฝงภูมิหลัง คือ อายุ ประสบการณ์การศึกษาอบรมทางการบริหารและระดับการศึกษา 2) ตัวแปรแฝงคุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำ คือ ทักษะผู้นำและ คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ 3) ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการสร้างอิทธิพล คือ การจูงใจด้วยเหตุผล การสร้างแรงบันดาลใจ การแลกเปลี่ยนและการใช้อำนาจตามกฎ และ 4) ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู คือ ความผูกพันต่อองค์การ การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ

อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีอายุไม่เกิน 35 ปี ถึงร้อยละ 61 ซึ่งครูในกลุ่มนี้ถือได้ว่าอยู่ในวัยที่พร้อมจะเรียนรู้งาน แสวงหาความก้าวหน้า และความมั่นคง รวมถึงพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งไธสง [21] ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรระดับครูที่มีผลต่อสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมของครูได้แก่ ตัวแปรความเป็นครูที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำ

วิจัยและตัวแปรความคาดหวังในผลการวิจัย อายุราชการ และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน และตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมของครู ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนของผู้บริหาร

การที่จะพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้นั้น ปัจจัยด้านบุคคลของครูทั้งอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การสอน ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องมาจากสมรรถนะเป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม อุปนิสัยส่วนตัวที่มีต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุดตามที่องค์กรต้องการ เพราะสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน [12] ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะในด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากสมรรถนะทางด้านนี้เป็นสมรรถนะที่สะท้อนไปสู่การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดอย่างสร้างสรรค์ เพราะหากครูผู้สอนขาดทักษะทางด้านกระบวนการคิดแล้ว เป็นไปได้ยากว่าจะสามารถถ่ายทอดความรู้และช่วยเหลือให้ผู้เรียนเกิดทักษะดังกล่าวได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรีพร ล้ออุทัย [22] ที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในภาพรวม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนมีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ .141, .061 และ .152 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง และกระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู

1.2 ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด ควรสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community) เพื่อให้ครูได้พัฒนาสมรรถนะการสังเคราะห์ของครูซึ่งคะแนนต่ำที่สุด และมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สามารถนำมาพัฒนาตนเองและผู้เรียนได้

1.3 ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดควรพัฒนาแนวทางในการประเมินความดีความชอบอิงสมรรถนะ เพื่อให้ครูเกิดการยอมรับและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมของผู้บริหารในการให้ผลตอบแทนรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าความแปรปรวนสูงที่สุด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยพัฒนากลยุทธ์การยกระดับสมรรถนะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู เพื่อเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดมีแนวทางในการดำเนินงานเชิงรุก

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูในด้านอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อนำไปสู่การยกระดับสมรรถนะครูอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2557/2558 "จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร"*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

[2] สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2558). *สรุปผลการวิจัยโครงการ TIMSS 2015*. สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

[3] สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2558). *สรุปผลการประเมิน PISA 2015 วิทยาศาสตร์ การอ่าน และคณิตศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

[4] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

[5] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

[6] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

[7] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. (2553). *ผลการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปี 2553 ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System: UTQ)*.

[8] ภัครดา มากเทพพงษ์. (2557). *กลยุทธ์การส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี*. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. 9(4): 367-378.

[9] ทิศนา แขมมณี. (2554, เมษายน-มิถุนายน).*ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ: การบูรณาการในการจัดการเรียนรู้*. วารสารราชบัณฑิตยสถาน. 2(36): 198-204.

[10] กระทรวงศึกษาธิการ. (2550).*คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรผู้พัฒนาการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลกรทางการศึกษา.

[11] สุรเดช อนันตสวัสดิ์. (2554). *โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[12] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (พ.ศ. 2557-2560) "สะท้อนปัญหาและทางออก ตอบโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย"*.กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่ .

[13] อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล. (2556). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[14] ทองคำ พิมพา. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง*. สารนิพนธ์กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[15] สิทธิพล พหลทัพ. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3.* การศึกษาอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[16] สินีนาฏ โพธิจิญญาโน. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[17] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.*กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

[18] Fiedler, F.E. & Garcia, J.E. (1987). *New approaches to effective: Cognitive resources and organizational performance.* New York: Wiley.

[19] กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2559, พฤษภาคม-สิงหาคม). *ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* Veridian E-Journal. 9(2):1510-1525.

[20] ปิยะ เจริญเวชรักษ์. (2556). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างอิทธิพลเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู.* ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร ปีที่ 15(2).

[21] อดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งไธสง. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

[22] วัชรีพร ล้ออุทัย. (2554). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

A DEVELOPMENT OF CREATIVE LEADERSHIP MODEL OF EDUCATION INSTITUTE ADMINISTRATORS UNDER LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ปิยวรรณ รามศิริ[1] รศ.ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์[2] อ.ดร.สมชาย เทพแสง[3]

Piyawan Ramsiri[1], Thasana Swaengsakdi[2], Somchai Thepsaeng[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[2]ที่ปรึกษาหลัก ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้วิจัยนำแนวทางของการสร้างรูปแบบจากขั้นตอน ที่ 1 ร่างเป็นแบบสอบถามและให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของรูปแบบ (Content Validity) และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ (CVI : Content Validity Index for Item) ได้ค่า CVI = 1 ทุกข้อ ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากำหนดเป็นประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คนเพื่อหาความเหมาะสมและความถูกต้องและขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย 50 ข้อ ได้แก่

1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 10 ข้อ ประกอบด้วย

1.1 มีความสามารถคิดวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนในการบริหารงาน

1.2 มีความสามารถคิดสร้างสรรค์หรือนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน

1.3 มีความกระตือรือร้นในการคิดสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

1.4 มีสมาธิและมุ่งมั่นในการทำงาน

1.5 มีความสามารถในการกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกในการทำงาน

1.6 มีความเฉลียวฉลาดและมีปฏิภาณไหวพริบในการทำงาน

1.7 เป็นบุคคลผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างสรรค์ให้เป็นจริงได้

1.8 เป็นคนช่างสังเกต โดยมองเชิงบูรณาการและแบบองค์รวม

1.9 มีความสามารถเปิดใจ เปิดรับประสบการณ์ แนวทางใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น

1.10 มีความสามารถฝึกฝนทักษะการคิดเพื่อนำมาป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น

2) ด้านการทำงานเป็นทีม 10 ข้อ ประกอบด้วย

2.1 มีความสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจนโดยทีมมีส่วนร่วม

2.2 มีความสามารถวางแผนการทำงานเป็นทีมโดยยึดมติเสียงข้างมาก

2.3 ดำเนินการและจัดให้มีการติดต่อสื่อสารการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 สามารถสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมอย่างอบอุ่นเป็นกันเอง

2.5 ให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้สมาชิกในทีมงาน

2.6 ให้ความเคารพความคิดเห็นในการตัดสินใจของสมาชิกในทีมงาน

2.7 สามารถกำหนดมอบหมายงานตามความเหมาะสม ความสนใจตามความสามารถของทีมงาน

2.8 จัดให้มีการนิเทศและจัดกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน

2.9 จัดให้มีการกำกับดูแลให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปตามเป้าหมาย

2.10 สามารถสนับสนุน ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในการทำงานเป็นทีม

3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 10 ข้อ ประกอบด้วย

3.1 สามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

3.2 สามารถเสริมสร้างกำลังใจบุคลากรในการฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการ

3.3 เป็นบุคคลที่ทุ่มเทเสียสละเพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ

3.4 คอยให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3.5 สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถโดยเน้นการคิดในเชิงบวก

3.6 สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

3.7 ดำเนินการจัดสวัสดิการผลตอบแทนให้แก่บุคลากร อย่างเหมาะสมทั่วถึง

3.8 สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรเพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน

3.9 สร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้บุคลากร ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3.10 สามารถสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือและไว้วางใจ

4) ด้านการแก้ปัญหา 10 ข้อ ประกอบด้วย

4.1 มีการรวบรวมข้อมูลปัญหาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 สามารถกำหนดประเด็นปัญหาได้อย่างชัดเจน

4.3 มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหาหลากหลายอย่างครบถ้วน

4.4 สามารถศึกษาค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น

4.5 สามารถใช้เทคนิคในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม

4.6 สามารถตัดสินใจโดยเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา

4.7 มีความสามารถในการแก้ปัญหาโดยเน้นความพึงพอใจของบุคลากร

4.8 สามารถแก้ปัญหาได้โดยคำนึงถึงการได้ประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

4.9 สามารถค้นหาทางเลือกที่มีความเหมาะสมที่สุดเพื่อทำให้บรรลุเป้าหมาย

4.10 มีการดำเนินการตรวจสอบ ปรับปรุงติดตามการแก้ปัญหาทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความรอบคอบในการบริหารงาน

5) ด้านการเน้นผู้รับบริการ 10 ข้อ ประกอบด้วย

5.1 ดำเนินการจัดให้มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของผู้รับบริการ

5.2 สามารถออกแบบและวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับผู้รับบริการ

5.3 สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ

5.4 สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

5.5 รับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ

5.6 สามารถหาวิธีพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การบริการที่มีประสิทธิภาพ

5.7 ส่งเสริม สนับสนุน ให้รางวัลแก่ผู้ให้การบริการที่มีคุณภาพ

5.8 สามารถสร้างความประทับใจ ความมั่นใจและพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

5.9 สามารถจัดระบบการให้บริการที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว

5.10 ดำเนินการและจัดให้มีการใช้ช่องทางที่หลากหลายในการเข้าถึงการบริการแก่ผู้รับบริการ

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ความเป็นไปได้โดยรวมของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การเน้นผู้รับบริการ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจและการแก้ปัญหา โดยมีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติสามารถนำไปปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง

คำสำคัญ การพัฒนารูปแบบ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research titled “A Development of Creative Leadership Model of Education Institute Administrators under Local Administrative Organization” had the objectives to develop creative leadership model of education institute administrators under Local Administrative Organization and evaluate the feasibility of the creative leadership model of education institute administrators under Local Administrative Organization. The research methodology was conducted in 4 stages. Stage 1: Studying document and related research, and interviewing 5 experts acquired by purposive sampling. Stage 2: Building creative leadership model of education institute administrators under Local Administrative Organization. The researcher utilized guidelines for building the model in Stage 1 in drafting a questionnaire. Then 5 experts were asked to examine its content validity. The acquired data were analyzed by means of Content Validity Index for Item: CVI which yielded the CVI value of 1. Stage 3: Developing creative leadership model of education institute administrators under Local Administrative Organization. The researcher brought a draft of creative leadership model as the issues for a

focus group discussion of 10 experts in order to find its appropriateness and accuracy. Stage 4: Evaluating the feasibility of the creative leadership model of education institute administrators under Local Administrative Organization. A seminar was arranged in which questionnaire was distributed to 30 participants. They were administrators of Local Administrative Organization and education institute administrators acquired by purposive sampling. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation.

The research findings were as follows.

1. The creative leadership model of education institute administrators under Local Administrative Organization was accurate and appropriate. It consisted of 5 components, i.e. 1) Creative thinking10 items, 2) Teamwork 10 items, 3) Inspiration building 10 items, 4) Problem solving 10 items, and 5) Service recipient-focused 10 items; totally 50 sub-components.

2. The results of the examination of the creative leadership model of education institute administrators under Local Administrative Organization found as follows. It had the feasibility level at the highest level. When considered individual components found all were at the highest level. They were arranged in descending order of mean: Teamwork, Service recipient-focused, Creative thinking, Inspiration building, and Problem solving. They were in accordance with practical guidelines, capable of bringing into practice in real situations.

Keywords: A Development of Model, Creative Leadership, Local Administrative

ภูมิหลัง

ในศตวรรษที่ 21 นี้ เศรษฐกิจแบบสารสนเทศเป็นฐานเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยอัตราความเร็วสูง ทุนทางปัญญา หรือ Intellectual Capital จึงกลายเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดขององค์กรและของประเทศชาติ กล่าวคือ ชาติใดที่ลงทุนด้วยทรัพยากรมนุษย์และให้ความสำคัญสูงในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพย่อมประกันได้ว่าชาตินั้นจะมีระดับความสำเร็จทางเศรษฐกิจสูงอย่างแน่นอน ปัญหาที่เผชิญ คือ การก้าวเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ทุกวันนี้สถานศึกษาส่วนใหญ่มิได้จัดระบบที่เกื้อหนุนและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา กล่าวคือ โครงสร้างบริหารที่ล้าสมัยของสถานศึกษาถูกจัดแบบราชการที่มีสายบังคับบัญชาลดหลั่นหลายระดับ มีระบบค่านิยมแบบเก่า การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาก้าวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารการศึกษายังขาดความเข้าใจสภาพจริงของปัญหา ตลอดจนแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น[1] ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัตที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งองค์ประกอบสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้น ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความสุขความเจริญในทุกภาคส่วนของสังคม ดังนั้น การสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคใหม่นี้ ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถนำผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมายตามที่วางไว้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ทั้งในองค์ประกอบสถานภาพ ความสามารถ อิทธิพล ชีวิต และพฤติกรรม เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางให้บุคคลที่ติดตามมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ฉะนั้นผู้นำจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการนำองค์กรหรือบุคคล

ไปสู่ความสำเร็จมีความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนเองหรือของตำแหน่งที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน [2]จากผลงานวิจัยองค์ประกอบการพัฒนาสถานศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาในองค์ประกอบของการบริหารของสถานศึกษา คือ การสร้างผู้นำการศึกษาระดับมืออาชีพที่ตระหนักถึงการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ทั้งองค์ประกอบวิธีการและเป้าหมาย [3] ธีระ รุญเจริญ ได้กล่าวถึงปัญหาและทางออกว่า ผู้นำการศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดคุณภาพคนไทยและเพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพนั้น จะต้องพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาครู พัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของผู้นำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวนี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานและการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เพราะหากผู้นำของสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานจะทำให้สถานศึกษาด้อยพัฒนา ไม่มีความสามารถในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีรูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ที่สามารถบริหารสถานศึกษาที่มีผู้นำเป็นผู้กำหนดแนวทางหรือการกำหนดนโยบายให้ไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ต้องสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวุฒิภาวะในการเป็นผู้นำสูง กล้าตัดสินใจและมุ่งผลสำเร็จ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการดำเนินงานจริงภายใต้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เกิดผลสัมฤทธิ์ ของงาน จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นผู้นำที่ก้าวหน้าทันสมัย สร้างสรรค์ ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมพร้อมทำให้หน่วยงานก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว รู้จักการทำงานตามกระบวนการสร้างสรรค์ กระตุ้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถ นำไปสู่แนวคิดที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์ มีการคิดสร้างสรรค์เพื่อการตอบสนองเชิงจินตนาการและการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนอย่างท้าทาย เสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้องในการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อนำมาพัฒนางานให้เกิดความก้าวหน้า [4]

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษา เพื่อการบริหารที่มีคุณภาพและประสบผลสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร งานวิจัยและรายงานที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ศึกษารายงานกรณีตัวอย่าง จากรายงานการประเมินตนเองของ

สถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพมาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยเลือกจากบุคคลที่มีชื่อเสียงด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งในภาครัฐและเอกชน เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์บริหารที่เป็นที่ยอมรับในสังคม ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Open Ended) และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองคนละ 60 นาที โดยเน้นข้อมูลเชิงลึกและรายละเอียดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในแต่ละองค์ประกอบ ตลอดจนขออนุญาตบันทึกเสียงและจดบันทึกเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์เรียบเรียงนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยนำผลจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผลจากการสัมภาษณ์มากำหนดเป็นแนวทางในการร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การทำงานเป็นทีมจำนวน 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การแก้ปัญหา และ 5) การเน้นผู้รับบริการ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยนำแนวทางของการสร้างรูปแบบจากขั้นตอนที่ 1 มาร่างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรูปแบบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ (CVI : Content Validity Index) ผลจากการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ได้ค่า CVI = .60 -1.00 และผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อที่ได้ค่า CVI = 1.00 ทุกข้อ รวมจำนวน 50 ข้อ ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากำหนดเป็นประเด็นสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อหาความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำผลการสนทนากลุ่มมาปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย 50 ข้อ ได้แก่

1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 10 ข้อ ประกอบด้วย

1.1 มีความสามารถคิดวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนในการบริหารงาน

1.2 มีความสามารถคิดสร้างสรรค์หรือนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน

1.3 มีการกระตือรือร้นในการคิดสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

1.4 มีสมาธิและมุ่งมั่นในการทำงาน

1.5 มีความสามารถในการกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกในการทำงาน

1.6 มีความเฉลียวฉลาดและมีปฏิภาณไหวพริบในการทำงาน

1.7 เป็นบุคคลผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างสรรค์ให้เป็นจริงได้

1.8 เป็นคนช่างสังเกต โดยมองเชิงบูรณาการและแบบองค์รวม

1.9 มีความสามารถเปิดใจ เปิดรับประสบการณ์ แนวทางใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น

1.10 มีความสามารถฝึกฝนทักษะการคิดเพื่อนำมาป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น

2) ด้านการทำงานเป็นทีม 10 ข้อ ประกอบด้วย

2.1 มีความสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจนโดยทีมมีส่วนร่วม

2.2 มีความสามารถวางแผนการทำงานเป็นทีมโดยยึดมติเสียงข้างมาก

2.3 ดำเนินการและจัดให้มีการติดต่อสื่อสารการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 สามารถสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมอย่างอบอุ่นเป็นกันเอง

2.5 ให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้สมาชิกในทีมงาน

2.6 ให้ความเคารพความคิดเห็นในการตัดสินใจของสมาชิกในทีมงาน

2.7 สามารถกำหนดมอบหมายงานตามความเหมาะสม ความสนใจตามความสามารถของทีมงาน

2.8 จัดให้มีการนิเทศและจัดกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน

2.9 จัดให้มีการกำกับดูแลให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปตามเป้าหมาย

2.10 สามารถสนับสนุน ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในการทำงานเป็นทีม

3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 10 ข้อ ประกอบด้วย

3.1 สามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

3.2 สามารถเสริมสร้างกำลังใจบุคลากรในการฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการ

3.3 เป็นบุคคลที่ทุ่มเทเสียสละเพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ

3.4 คอยให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3.5 สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถโดยเน้นการคิดในเชิงบวก

3.6 สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

3.7 ดำเนินการจัดสวัสดิการผลตอบแทนให้แก่บุคลากร อย่างเหมาะสมทั่วถึง

3.8 สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรเพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน

3.9 สร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้บุคลากร ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3.10 สามารถสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือและไว้วางใจ

4) ด้านการแก้ปัญหา 10 ข้อ ประกอบด้วย

4.1 มีการรวบรวมข้อมูลปัญหาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 สามารถกำหนดประเด็นปัญหาได้อย่างชัดเจน

4.3 มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหาหลากหลายอย่างครบถ้วน

4.4 สามารถศึกษาค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น

4.5 สามารถใช้เทคนิคในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม

4.6 สามารถตัดสินใจโดยเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา

4.7 มีความสามารถในการแก้ปัญหาโดยเน้นความพึงพอใจของบุคลากร

4.8 สามารถแก้ปัญหาได้โดยคำนึงถึงการได้ประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

4.9 สามารถค้นหาทางเลือกที่มีความเหมาะสมที่สุดเพื่อทำให้บรรลุเป้าหมาย

4.10 มีการดำเนินการตรวจสอบ ปรับปรุงติดตามการแก้ปัญหาทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความรอบคอบในการบริหารงาน

5) ด้านการเน้นผู้รับบริการ 10 ข้อ ประกอบด้วย

5.1 ดำเนินการจัดให้มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของผู้รับบริการ

5.2 สามารถออกแบบและวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับผู้รับบริการ

5.3 สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ

5.4 สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

5.5 รับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ

5.6 สามารถหาวิธีพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การบริการที่มีประสิทธิภาพ

5.7 ส่งเสริม สนับสนุน ให้รางวัลแก่ผู้ให้การบริการที่มีคุณภาพ

5.8 สามารถสร้างความประทับใจ ความมั่นใจและพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

5.9 สามารถจัดระบบการให้บริการที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว

5.10 ดำเนินการและจัดให้มีการใช้ช่องทางที่หลากหลายในการเข้าถึงการบริการแก่ผู้รับบริการ

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าความเป็นไปได้โดยรวมของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การเน้นผู้รับบริการ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจและการแก้ปัญหา

อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ จากผลการวิจัยรายด้าน สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านการคิดสร้างสรรค์ เป็นหัวใจของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคคลใดที่มีการคิดสร้างสรรค์จะเป็นปัจจัยในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ผู้บริหารที่มีการคิดสร้างสรรค์จะกล้าคิด กล้าใช้จินตนาการ จนสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่แปลกใหม่ เป็นประโยชน์ เอื้ออำนวยความสะดวกต่อสถานศึกษา รวมถึงกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงการคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและสร้างสรรค์ในที่ทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Simonton [5] ให้ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ ช่วยในการแก้ปัญหา โดยการแก้ปัญหาเดิมจำเป็นต้องใช้วิธีการใหม่ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่าและยังก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ไม่หยุดยั้งทำให้ได้เปรียบในการแข่งขันและสอดคล้องกับแนวคิดของ Torrance [6] ที่สรุปว่าการคิดสร้างสรรค์ช่วยวางแผน แก้ปัญหาและตัดสินใจเชิงบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นจริงจังที่จะทำสิ่งที่ตั้งใจไว้สร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนตนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างผลงานดี มีคุณภาพ เพิ่มผลผลิตของงาน ลดความขัดแย้งในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดี รวมทั้งถ้าผู้บริหารมีทีมงานที่ดี ทำให้การแก้ปัญหามีความละเอียดรอบคอบและประสบความสำเร็จ สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกันและผูกพันซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าสอดคล้อง

กับแนวคิดของ LePine & Others [7] กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนให้ทีมงานดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกรู้และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีระเบียบ กฎเกณฑ์และมาตรฐานต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยในการควบคุมให้สมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานนั้นๆ การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในการทำงาน เกิดบรรยากาศเปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนบุคคล มีความมั่นใจในการทำงานพร้อมทำงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Jones & George [8] สรุปว่า การทำงานเป็นทีม ช่วยให้งานไม่ว่าน้อยหรือใหญ่ได้รับความสำเร็จ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ทันเวลา อีกทั้งเป็นการรวมบุคคลที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะมาร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ ตลอดจนสร้างความรักความสามัคคีในหมู่คณะ

1.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการแสดงออกของผู้บริหารด้วยการสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่สูงโดยจูงใจให้ยึดมั่นต่อการทำงานที่เหมาะสมและดีที่สุดเพื่อหนทางหรือเป้าหมายที่ดีกว่า มีการปลุกเร้าอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมมือร่วมใจกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้บริหารจูงใจบุคลากรให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งผู้บริหารให้ความหมายและท้าทายกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในเชิงบวก ดังนั้น การสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า เกิดความพร้อมในการร่วมมือทำงานเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธวัช บุณยมณี (2550: 12-16) สรุปว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความภักดีต่อสถานศึกษาเกื้อหนุนและจูงใจให้บุคลากรเกิดการคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ เกิดความความก้าวหน้า ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น อีกทั้งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio [9] ที่สรุปว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการให้กำลังใจยกย่องชมเชยบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในเชิงบวก สนับสนุนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพให้กำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นในการอุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมอีกทั้งสนับสนุนให้บุคลากรใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จ

1.4 ด้านการแก้ปัญหา เป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการแก้ปัญหาช่วยมองการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ฝึกการหาคำตอบอย่างมีเหตุผล หาแนวทางในการแก้ปัญหาได้โดยมีข้อบกพร่องน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ผู้บริหารที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาจะเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับจากบุคคลทั่วไป การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาบุคลากรได้รับการขจัดปัญหาของสถานการณ์ที่แตกต่างทำให้บรรลุผลสำเร็จ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดบุคลากรพึงพอใจในการแก้ปัญหา การแก้ปัญหาเป็นการปรับปรุงคุณภาพและปริมาณที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์โดยระบุสาเหตุและใช้กระบวนการในการดำเนินการและหนทางแก้ไขสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและการได้รับการยอมรับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Ollinger & Knoblich [10] สรุปว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการแก้ปัญหาจะใช้การคิดวิธีการและเทคนิค

ต่างๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อค้นหาหนทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาและใช้กระบวนการแก้ปัญหาที่บุคลากรทุกฝ่ายยอมรับเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.5 ด้านการเน้นผู้รับบริการ เป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเน้นผู้รับบริการ จะบริหารงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร สร้างความพึงพอใจ ทำให้เกิดคุณภาพในการบริหารงาน การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงการคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงการบริหารงาน ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการและสนใจของบุคลากร ทำให้เกิดความมั่นใจแก่บุคลากรในการบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพ ช่วยให้บุคลากรทุกคนคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างความประทับใจแก่บุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Greene [11] สรุปว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเน้นผู้รับบริการจะบริหารงานด้วยความสำนึกที่เน้นคุณภาพของงานเน้นกระบวนการที่กระทำให้บุคลากรได้รับประโยชน์สูงสุดและให้ความสำคัญของการบริการช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมั่นใจในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Ross & Mahlck [12] สรุปว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเน้นผู้รับบริการเน้นการบริหารงานเพื่อตอบสนองปัญหาหรือความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญ

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้ ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า โดยรวมรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 ด้านการทำงานเป็นทีม มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัฒนธรรมสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ได้เข้ามามีส่วนร่วมและร่วมมือกันทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่างานเล็กหรืองานใหญ่ ผู้บริหารให้นโยบายในการทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรทำงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม สนับสนุน อำนวยความสะดวกเพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคลากรเป็นอย่างดี เป็นผลทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมาย [13] ให้แนวคิดว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงานโดยให้ความสำคัญหรือกระตุ้นความต้องการของสมาชิกภายใต้การควบคุมของผู้นำ ทำให้สมาชิกหรือทีมงานบรรลุเป้าหมาย กำหนดเส้นทางให้ง่ายขึ้นด้วยการสอนงานและจัดทิศทาง เช่น ผู้บริหารอาจช่วยสมาชิกหรือทีมเลือกโครงการที่มีความสำคัญระดับสูงขึ้น อำนวยความสะดวกสมาชิกของทีมให้เกิดความคาดหวังอย่างชัดเจนในวิธีการใช้ความพยายามซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนให้ทีมงานดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในการทำงานเกิดบรรยากาศเปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนบุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน พร้อมทำงานด้วยความเต็มใจ มีความเคารพความคิดเห็นในการตัดสินใจของสมาชิกในทีมงานเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับผลวิจัยของ Karen [14] ได้ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีพหุกรณี ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สำคัญ คือ เน้นการสนับสนุนวัฒนธรรมสถานศึกษา ในการสร้างสรรค์หลักการทำงานเป็นทีมหรือการมีส่วนร่วมโดยอาศัยการเปิดใจและใช้หัวใจในการทำงาน แบ่งปันความรู้และสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน

2.2 ด้านการเน้นผู้รับบริการ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำการจัดการคุณภาพโดยรวมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีตัวบ่งชี้ให้ผู้บริหาร ยึดหลักการบริหารคุณภาพและมาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพ

ผู้เรียนอย่างชัดเจน ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นภาวะผู้นำยุคใหม่ที่ผู้บริหารจะเน้นการผู้รับบริการเป็นสำคัญ ผู้รับบริการได้แก่ ครู ผู้เรียนและบุคลากรในชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษจึงต้องสำรวจ รวบรวมความต้องการและความจำเป็นของผู้รับบริการเพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงในการพัฒนาการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการเพื่อสร้างความมั่นใจและพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ โดยคำนึงถึงคำกล่าวที่ว่า ลูกค้าคือพระเจ้าหรือลูกค้าคือพระราชาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่ดูแลอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kelemen [15] กล่าวถึง ผู้บริหารจำเป็นต้องให้การบริการที่ดีมีคุณภาพเพื่อทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งและสามารถในการแข่งขันได้ รวมทั้งช่วยสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรในระยะยาว ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ (Customer Focus) เน้นการบริการที่ดี ผู้บริหารควรรับฟังผู้รับบริการ ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังและความชอบของผู้รับบริการ รวมถึงสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับการบริการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและการดูแลผู้รับบริการโดยจัดระบบบริการที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเพื่อให้การบริการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลวิจัยของ Sisk [16] ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโสและระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารงาน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษามุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นผู้รับบริการและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้เกิดความคล่องตัวรวดเร็ว

2.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพร้อมในด้านทรัพยากร ทั้งงบประมาณ บุคลากร สื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษารับนโยบายมาปฏิบัติอย่างพร้อมเพรียงและโดยมากจะคิดค้นด้านนวัตกรรมเชิงแนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา จึงเห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน แต่ถึงอย่างไรผู้บริหารสถานศึกษา ต่างยอมรับว่าการคิดสร้างสรรค์ นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนระบบสถานศึกษาให้ก้าวหน้า เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะกำหนดแนวทางการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นอนาคตที่แตกต่าง สื่อสารการคิดสร้างสรรค์ ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริงเพื่อมุ่งเป้าหมายแห่งความสำเร็จ การคิดสร้างสรรค์ ช่วยค้นหาข้อเท็จจริง (Fact Finding) เพื่อแสวงหาการคิดที่แปลกใหม่ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า รวมทั้งกระตุ้นและท้าทายให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานให้ก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shalley & Gilson [17] ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้นำที่มีการคิดสร้างสรรค์และประโยชน์ของการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้ที่มีการคิดสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการพินิจวิเคราะห์ การคิดถี่ถ้วนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและมีความสามารถในการค้นหารายละเอียดเป็นผู้ที่เปิดรับประสบการณ์ต่างๆ สร้างความแปลกใหม่อยู่เสมอและสามารถมองเห็นลู่ทางที่จะแก้ปัญหาได้ดีกว่า เนื่องจากมีความตั้งใจ มีการรับรู้เร็วและมีแรงจูงใจสูง มีความสามารถคิดสร้างสรรค์หรือนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องมีการคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง อย่างสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สะสมอยู่ในตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการสร้างแรงบันดาลใจ ต้องแสดงออกด้วยการสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่สูง โดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันสิ่งที่ผู้บริหารปรารถนาและต้องการ การปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเกิดจากความเลื่อมใสและความเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าอารมณ์ให้บุคลากรทำงานร่วมมือร่วมใจกันเพื่อไปสู่เป้าหมาย มีการสร้างระบบรางวัลเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวที่สำคัญผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของบุคลากรให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี

และการคิดในเชิงบวก โดยผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างในการเสียสละ และอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน สร้างความมั่นใจ ความเชื่อถือและความไว้วางใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ [18] สรุปว่าผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร เพื่อสร้างโอกาสให้พบความสำเร็จตั้งแต่แรกเริ่ม และสร้างความมั่นใจในการทำงานแก่บุคลากร โดยผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างในการทำงานยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ Min [19] ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถาบันการศึกษาด้วยการวิจัยคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันการศึกษาระดับสถานศึกษามัธยมศึกษาและสนทนากลุ่ม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการสร้างแรงบันดาลใจทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและผลงานเป็นที่ยอมรับแก่สังคม

2.5 ด้านการแก้ปัญหามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพร้อมในด้านบุคลากร สื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษามีความใกล้ชิดสนิมสนมกับบุคลากรเป็นอย่างดี ทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ประกอบกับมีนโยบายสำคัญที่ผลักดันให้มีความสามัคคีปรองดองกัน เพื่อนำความผาสุกมาสู่สังคม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าว การแก้ปัญหานับว่ามีความสำคัญ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา เป็นคนที่มีความสุขุมรอบคอบ สามารถพิจารณาปัญหาที่ยุ่งยากและสลับซับซ้อนได้เป็นอย่างดีสามารถค้นหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาได้ตรงประเด็นและมีวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม การแก้ปัญหาที่ดีก่อให้เกิดนวัตกรรมในการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อีกทั้งสนองความต้องการของบุคคลและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การแก้ปัญหา เป็นวิธีการเฉพาะของแต่ละคนที่จะใช้ความรู้ เทคนิค ทักษะและความเข้าใจที่สะสมมาก่อนเพื่อนำมาสนองความต้องการในการขจัดปัญหาของสถานการณ์ที่แตกต่างให้บรรลุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Wang & Chiew [20] ที่สรุปว่า ผู้บริหารที่แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับและเชื่อมั่นและสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานจะต้องประกอบไปด้วยการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ชาญฉลาดเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กำหนดคุณลักษณะบุคคลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม การเน้นผู้รับบริการและการสร้างแรงบันดาลใจมาใช้ในการบริหารงานโดยร่วมกันเพื่อกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดประเด็นปัญหาได้อย่างชัดเจน โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็นและควรรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ โดยจัดในรูปแบบต่างๆ เช่น กล่องความคิดเห็น เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทดลองและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหน่วยงานการศึกษาในสังกัดอื่นไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาเป็นรายกรณีเพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกที่มีอิทธิพลต่อสถานศึกษาเพื่อยืนยันเชิงทฤษฎีว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2555). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และสู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*.กรุงเทพมหานคร : วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.

[2] วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*.พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : ทิพยวิสุทธิ์.

[3] ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพทางการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง

[4] กิตติ์ กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

[5] Simonton, D.K. (1999). *Origins of Genius : Darwinian Perspectives on Creativity*. London :Oxford University Press.

[6] Torrance, Paul. (1996). *The Torrance Tests of Creative Thinking-Norms-Technical Manual Research*. New Jersey : personnel Press.

[7] ยุดา รักไทยและคณะ. (2552). *คัมภีร์การพัฒนาภาวะผู้นำจากปรมาจารย์ระดับโลก*. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซเปอร์เนต.

[8] Jones, Gareth R. & George, Jennifer M. (1998, March). *"The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork", in The Academy of Management Review.* Vol.23 (No.3) : pp.531–546.

[9] Bass, B.M., &Avolio, B. J. (1990). *The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual. Team and organizational development*. Research in Organizational Change and Development.

[10] Ollinger, Jones. &Knoblich, Jude.(2008, April).*"Investigating the Effect of Mental Set on Insight Problem Solving," Experimental Psychology*. Vol.55 (No.4) : pp.269–270.

[11] Greene, Brad. (1994). *New Paradigms for Creating Quality Schools*. New York: JohnWiley& Sons.

[12] Ross, Kenneth N. &Mahlck, Lars. (1990). *Planning the Quality of Education*. Oxford: Pergamon Press.

[13] ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.

[14] Karen, Tilstra. (2012). *Leadership Programs Designed to Develop Creative Leaders : a Multi-Case Study*. Andrews University Dissertations. Paper.

[15] Kelemen, Mihaela. (2003). *Managing Quality: Managerial and Critical Perspectives*. New York : Sage.

[16] Sisk. (2004, May).*"What Leaders need to Know: A Review of the Social and Contextual Factors that can Foster or Hinder Creativity",* The Leadership Quarterly Vol 15 (No3): 33–53.

[17] Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004, May). *What Leaders need to Know: A Review of the Social and Contextual Factors that can Foster or Hinder Creativity*. The Leadership Quarterly.Vol 15 (No3): pp.33–53.

[18] สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[19] Min, Basadur. (2004, February). *"Leading Others to Think Innovatively Together: Creative Leadership",* The Leadership Quarterly. Vol.15 (No.1) : pp.103-121.

[20] Wang, Y., and Chiew, V. (2010, November). *"On the Cognitive Process of Human Problem Solving",* Cognitive Systems Research. Vol.11(No.1) : pp.81-92.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

STRATEGIC LEADERSHIP AND CULTURE IN ORGANIZATION WHICH AFFECT THE EFFECTIVENESS OF THE HIGH SCHOOLS IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ONE

เพ็ชรชมพู พิชญ์พันธ์เดชา[1], อ.ดร.ราชันย์ บุญธิมา[2], อ.ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล[3]

Petchomphoo Pichphandaycha[1] Dr.Rachan Boonthima[2] Dr.Teeraphab Phetmalaikul[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 358 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 26 คน และครูผู้สอน 332 คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำนวน 20 ข้อ แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 17 ข้อ และแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 21 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956, 0.935 และ 0.952 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเอนเทอร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และโรงเรียนมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านการควบคุมองค์การอย่างเหมาะสม และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จและด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นสัจจการแห่งตนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

The objectives of this research are to study the strategic leadership, culture in organization and the effectiveness of high schools to study the relationship between effective strategic leadership among high schools and the relationship between cultures in organization, the effectiveness of high schools and to study strategic leadership and organizational culture which affect the effectiveness of high schools. The research sample groups included school administrators and teachers in secondary competitive schools in the Secondary Education Service Area Office One. The number of the samples were three hundred and fifty eight people consisting of twenty six school administratives and three hundred and thirty two teachers conducting Multistage Random Sampling. The research tool was a questionnaire with twenty questions on strategic leadership, seventeen questions on the culture of organization and twenty one questions on the effectiveness of the school. The reliability was 0.956, 0.935 and 0.952 respectively. The data analysis methods were mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis by Entermethods. The research showed the following:

1. In terms of strategic leadership, the organizational culture of the school and the effectiveness of high schools were at a high level.

2. The strategic leadership and the effectiveness of the schools were positively related at a statistically significant level of .01.

3. The culture in organization and the effectiveness of the school were positively related at a statistically significant level of .01.

4. The strategic leadership in determining the strategic directions, on the organizational resource management, efficient support for the organizationalculture, on appropriate organizational administration and the organizational culture emphasizing achievement and relationships effecting the effectiveness of the high schools at a statistically significant level at .01 and organizational culture emphasizing self – actualizing and afflictive affected the effectiveness statistically significant level at .05. In terms of strategic leadership emphasizing ethical practices, and the organizational culture emphasizing humanistic encouragement have no effect on the effectiveness of the high schools.

Keywords: Strategic Leadership, Leadership, Culture in Organization and Effectiveness of the High School

ภูมิหลัง

โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ตามแนวคิดของ เซอร์จิโอวานี [1] กล่าวว่า เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนงานวิชาการที่ดี การจัดการการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเป็นแบบกลุ่ม มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแก้ปัญหา

อย่างสร้างสรรค์ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นความสามารถในการดำเนินการ โดยผู้นำใช้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนให้สามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดีให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพผู้ปกครองและประชาชนจำนวนมากให้ความสนใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง เนื่องจากประสิทธิผลเป็นเครื่องมือให้การวัดความสำเร็จ ความสามารถขององค์การการบริหารสถานศึกษา ซึ่งโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 นั้น เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงสุดตามที่กล่าวข้างต้น ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพผ่านผู้บริหาร มีการดำเนินการที่เข้มแข็งสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การที่ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น หรือโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับให้เข้าเกณฑ์ในการประเมินเป็นโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูงก็สามารถนำปัจจัยไปปรับแนวทาง สร้างนโยบาย หรือสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 รวมทั้งสิ้น 27 โรงเรียน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 3,417 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 108 คน และครู จำนวน 3,309 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 364 คน แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 26 คน และครู จำนวน 338 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเรื่อง เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์การ การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม การควบคุมองค์การให้เหมาะสม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale 5 level) จำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 – 1.00 มีค่าการจำแนกอยู่ระหว่าง .45 - .83 และมีค่าความ

เชื่อมั่นเท่ากับ .956 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย การมุ่งความสำเร็จ การมุ่งเน้นสัจการแห่งตน การมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน การมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale 5 level) จำนวน 17 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 – 1.00 มีค่าการจำแนกอยู่ระหว่าง .52 - .79 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .935 และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale 5 level) จำนวน 21 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 – 1.00 มีค่าการจำแนกอยู่ระหว่าง .58 - .91 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .952

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำหนังสือจากเขตพื้นที่การศึกษาพร้อมกับหนังสือที่ได้ขอไว้จากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ทำแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามกลับมาศึกษาจำนวน 358 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.35

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเอนเทอร์ (Multiple Regression Analysis: Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

ผลจาการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และด้านการควบคุมองค์การให้เหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านการควบคุมองค์การให้เหมาะสม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ สำหรับด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผลมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น

2. โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับวัฒนธรรมองค์การเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านการมุ่งเน้นสัจการแห่งตน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรและการสนับสนุน และด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากรและการสนับสนุน สำหรับด้านการมุ่งเน้นสัจการแห่งตน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ

3. โรงเรียนมีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตนักเรียน ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวก ด้านการปรับตัว และด้านการแก้ปัญหา พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการผลิตนักเรียน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาเจตคติเชิงบวก และด้านการปรับตัว สำหรับด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และด้านการควบคุมองค์การให้เหมาะสมกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตนักเรียน ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวก ด้านการปรับตัว และด้านการแก้ปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านการมุ่งเน้นสัจการแห่งตน ด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตนักเรียน ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวก ด้านการปรับตัว และด้านการแก้ปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และด้านการควบคุมองค์การให้เหมาะสม และวัฒนธรรมองค์การ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านการมุ่งเน้นสัจการแห่งตน ด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม ได้ร้อยละ 84.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และด้านการควบคุมองค์การให้เหมาะสมและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ และด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นสัจการแห่งตน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม

อภิปรายผล

จากการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และด้านการควบคุมองค์การให้เหมาะสม และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ และด้านการมุ่งเน้นสัจการแห่งตนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ดังนั้นจากข้อค้นพบที่สำคัญดังกล่าวผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาบริบทของโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญในการประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการโรงเรียน เน้นการเป็นแบบอย่างที่ดี ศึกษาระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง และใช้ประกอบให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม แก้ปัญหาในโรงเรียน รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน โดยยึดหลักความวิริยะอุตสาหะในหน้าที่ความรับผิดชอบ เน้นหลักธรรมาภิบาล ด้วยความรับผิดชอบและความคุ้มค่า ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานเพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนเป็นผลให้บุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติตามการดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประสิทธิ์ สาระสันต์[2] ที่กล่าวว่าพฤติกรรมทางการบริหารเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นกระบวนการที่มีระบบความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ในองค์การ ซึ่งเปรียบเสมือน สมอง แขน ขา และพละกำลังของผู้บริหารที่ผู้บริหารทุกวงการจะต้องใช้เป็น

วิถีทางไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีการกำหนดแผนงานโครงการได้สอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราวดี สุทธิธนกุล [3] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กรพบว่า การประสานงานที่ดีจะทำให้การทำงานขององค์การมีประสิทธิผล และได้ศึกษาพัฒนาตัวแบบการบริหารคุณภาพที่มีประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 1 พบว่า คุณลักษณะของบุคลากรที่ประกอบด้วยคุณภาพของการมีความรับผิดชอบต่อตนเอง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีความเชี่ยวชาญในงานและการแก้ปัญหานอกรูปแบบ มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจต่อบุคคลทั่วไป เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังมีการดูแล บำรุงรักษาทรัพย์สินของส่วนรวม โดยจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามโครงการต่างๆ ที่จัดทำขึ้น โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการมีผลทำให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและโรงเรียนรู้จักใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นประโยชน์และประหยัด ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนที่ต้องบริหารและรับผิดชอบในผลประโยชน์และทรัพย์สินของทางราชการในโรงเรียน จึงจัดให้มีแผนการใช้จ่าย ควบคุม ดูแลรักษา และซ่อมบำรุงทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นปัจจุบันใช้ประโยชน์ได้เต็มที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ [4] กำหนดให้มีการบริหารและการจัดการศึกษาทุกระดับมีการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก โดยมีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เป็นผู้ประเมินคุณภาพ โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของชาติ ได้ดำเนินการนำไปจัดทำแนวทางการจัดระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง [5] กล่าวว่าการบริหารจัดการการศึกษา ควรเน้นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมีความพอประมาณ สมดุลกับภูมิสังคมของแต่ละสถานศึกษาอย่างเป็นพื้นฐานการวางแผนอย่างรอบคอบเป็นเหตุเป็นผล และไม่ประมาทหรือเสี่ยงในการจัดการ โดยต้องเตรียมสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย โครงการ และกิจกรรม การปรับปรุงให้มีความพร้อมต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการติดตามการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปลูกฝังหล่อหลอมให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อประสิทธิผลสูงสุดของสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารตระหนักในบทบาทหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่พึงมีและปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาด้วยดีตลอดมา พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ ยึดมั่นในคำสั่ง ข้อบังคับและให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเน้นการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ สอดคล้องกับ วิลัดดา เรืองศรี [6] กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดี ต้องเป็นผู้ที่รู้จักปรับสภาพแวดล้อมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีจิตใจร่วมกันปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด สอดคล้องกับ เมธี ปิลันธนานนท์ [7] กล่าวว่า ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ทักษะสื่อสารเพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ พยุงศักดิ์ จันทรสุรินทร์ [8] กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเป็นผู้นำด้านวิชาการที่เฉียบแหลม ประสานงานกับชุมชนได้ดี เป็นผู้อำนวยความ

สะดวกและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ นิติมา เทียนทอง [9] กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของนักบริหารการศึกษาจะช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาของชาติมีผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้เหมาะสมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากส่งเสริม สนับสนุนระบอบประชาธิปไตย และปฏิบัติตามนโยบายของทางราชการและรัฐบาล โดยเริ่มสร้างจิตสำนึกและวางแนวทางปฏิบัติตั้งแต่ประชาธิปไตยภายในโรงเรียนการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน นอกจากนี้ยังให้คำแนะนำ บริการแก่คณะครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนที่มาติดต่องานราชการซึ่งได้นำหลักการมีส่วนร่วมผนวกกับความพอเพียงมาผสมผสาน ความเป็นกัลยาณมิตรซึ่งส่งผลในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ให้ครูมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำเนินการพัฒนาตนเอง พัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ ใช้ความรู้ความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ตรงตาม ความถนัด ความสนใจ ความต้องการและทำให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนในทุกด้านสอดคล้องกับความเห็นของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ [10] ได้ระบุว่าการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง การพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนต่อไป สอดคล้องกับประทิน วิเศษสุวรรณ [11] ที่ว่าการเป็นผู้บริหารยุคใหม่ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีพฤติกรรมที่ชัดเจน มีสัมพันธ์ที่ดีกับคนทุกระดับชั้น เป็นผู้ที่มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและมีทักษะในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือ ฝึกอบรม และให้การศึกษาแก่กลุ่มคนที่จะได้รู้ผลจากการการเปลี่ยนแปลงเข้าใจในการริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาได้

5. วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ โดยสามารถบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นกลไกในการบริหารงานด้านวิชาการประชุมสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในหมู่ของบุคลากรด้วยการชี้แจงโน้มน้าว วางเป้าหมายให้เห็นความสำคัญของงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการจัดการศึกษาด้วยการร่วมกันกำหนดปรัชญาและเป้าหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง การพัฒนาศึกษาหลักสูตรโรงเรียน โครงสร้างหลักสูตร จนมีความเข้าใจเป็นอย่างดี ร่วมจัดทำและพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน ให้สอดคล้องกับการบริหารงานโรงเรียนนิเทศ กำกับ ติดตามงานเป็นระยะๆ และเชิญผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาการมานิเทศแก่ครู ส่งเสริมให้ครูรู้จักเลือกและแสวงหาวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ดึงดูดความสนใจ ให้จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีคุณภาพสำหรับผู้เรียนช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาสาระได้ดีและสอดคล้องกับตัวชี้วัดตามหลักสูตรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูให้รู้จักวิธีการวัดผล ประเมินผลการเรียน การสอนและนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น สนับสนุนให้มีการประกวดสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยี ทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์ ทำให้ระดับผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียนสูงขึ้นทุกปี ตลอดจนการได้รับรางวัลเหรียญทอง ในการแข่งขันทักษะวิชาการในระดับชาติเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ เรือนทอง [12] ที่ว่าการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายประการโดยเฉพาะด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จของนักเรียน เน้นศักยภาพการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีต่อผู้เรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสนั่น แก้วนุช ที่ศึกษาวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน พบว่าผู้บริหารต้องส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถ ด้วยการจัดอบรม ประชุม สัมมนา ส่งเสริมให้มีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการสอน เพื่อให้การปฏิบัติการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับนักเรียน โดยที่ผู้บริหารต้องให้หลักการมี

ส่วนร่วม ครู และผู้บริหารต้องเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ว่องวานิช ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในสถานศึกษา พบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ต้องจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ได้ปฏิบัติจริงมากที่สุดมีการประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นสัจการแห่งตนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้นำองค์การมีแนวการปฏิบัติตนเป็นผู้มีน้ำใจมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อเพื่อนร่วมงานและเป็นกันเองกับทุกคน ให้คำปรึกษา เสนอความคิดเห็น ให้เกียรติให้ความร่วมมือ ให้กำลังใจและให้ความสำคัญกับทุกคน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่แก่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ รู้จักให้อภัย มีความจริงใจกับทุกคน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมรับผิดชอบดูแลเอาใจใส่ในกิจกรรมต่างๆ ทำให้งานประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับและความไว้วางใจของบุคลากร ในหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานอื่นๆ ร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติเพื่อพัฒนางานขององค์กรจนเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับยกย่องในสังคม ผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลังมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณกร สุรรณกลาง [13] ที่ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีอิทธิผลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสัมพันธ์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพฤทธิ์ วิชญศิริ [14] ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากค่านิยมในการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและการรักษาความสัมพันธ์อันดีภายในกลุ่ม เช่น พฤติกรรมการให้ความสำคัญกับกลุ่มและสังคม การยืนบนรากฐานความเป็นจริง และการให้เกียรติแก่ความคิดของบุคคลอื่น ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะเมื่อทีมมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผลของการปฏิบัติงานก็จะสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

7. วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่องาน โดยแสดงให้เห็นถึงผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำและมีน้ำใจช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนในการบริหารโรงเรียน คุณภาพผู้เรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สนับสนุนการให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตลอดเวลาด้วยการให้ความเห็นปรึกษา มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ ยอมรับฟังความคิดเห็น สามารถในการคิดและเสนอเหตุผล สามารถปฏิบัติงานเต็มที่ ตามความรู้ เต็มความสามารถ เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นโดยมีความสำนึกและถือเป็นหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ ถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องให้บริการช่วยเหลือ แนะนำสิ่งที่ดี ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้บริการด้วยความเต็มใจและเสมอภาคกับทุกคน มีอัธยาศัยดี เป็นกันเอง สุภาพต่อทุกคน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพจน์ พจน์พัฒนาพล [15] ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจร่วมวางแผน ซึ่งตรงกับ เลิศศักดิ์ คำปลิว [16] ได้ให้กล่าวถึงแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมทางการบริหารว่าเป็นการดำเนินการได้โดยหลากหลายวิธี ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้มากพอในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจ รวมถึงรับทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนแนวทางปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนการใช้หลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบว่า การที่จะพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมให้สูงขึ้น จะต้องมุ่งพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านการควบคุมองค์การให้เหมาะสม และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การวัฒนธรรมองค์การใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ และด้านการมุ่งเน้นสัจการแห่งตน

เอกสารอ้างอิง

[1] พิไลวรรณ แตงขาว. (2556 ปีที่ 7(2).) *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

[2] ประสิทธิ์ สาระสันต์. (2542). *พฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[3] ภัทราวดี สุทธิธนกูล. (2535). *ปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการที่ทำหน้าที่ให้บริการในจังหวัดอุทัยธานี.* สารนิพนธ์ รศ.ม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

[4] กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

[5] กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แนวทางการนิเทศเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักกิจการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

[6] วิลัดดา เรืองศรี. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

[7] เมธี ปิลันธนานนท์. (2525). *การบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรการพิมพ์.

[8] พยุงศักดิ์ จันทรสุรินทร์ (2541.ปีที่ 2 หน้า 21). *การวิจัยในชั้นเรียน.* วารสารวิชาการ.

[9] นิติมา เทียนทอง. (2544). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาในศตวรรษหน้า.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

[10] ประทิน วิเศษสุวรรณ. (2545). ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[11] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี

[12] นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

[13] รณกร สุวรรณกลาง. (2557). *การพัฒนาโมเดลที่มีประสิทธิผลจากองค์การที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เทคโนโลยีการบริหาร). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

[14] ธีระศักดิ์ คำบรรณารักษ์ และเทพฤทธิ์ วิชญศิ. (2545). *รายงานการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การขาดจริยธรรมทางธุรกิจของผู้ประกอบการกับระดับความเครียด*. กรุงเทพฯ : สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[15] พรพจน์ พจน์พัฒนพล. (2548). *การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนวัดเทพนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

[16] เลิศศักดิ์ คำปลิ. (2551). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1*.ปริญญานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า

THE BASIC EDUCATION ADMINISTRATOR RECRUITMENT IN THE NEXT DECADE

ธวัช แสงสุวรรณ[1] และ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์[2]

Tawat eangsuwan[1] and homsak Intarak[2]

[1]นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[1] Doctoral Degree Student, Educational Administration, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University

[1] Associate Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University *

Corresponding Author Tel. 08-1957-5003 e-mail: taawaat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบหลักการและแนวปฏิบัติในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า เป็นการวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตเทคนิค EDFR ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยมและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า หลักการและแนวปฏิบัติในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า ประกอบด้วย 6 ด้าน 114 แนวปฏิบัติ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย 2 หลักการ 7 แนวปฏิบัติ 2) ด้านการวางแผน ประกอบด้วย 2 หลักการ 11 แนวปฏิบัติ 3) ด้านการสรรหา ประกอบด้วย 4 หลักการ โดย 3.1) แนวคิดการสรรหา มี 13 แนวปฏิบัติ 3.2) คุณสมบัติ มี 12 แนวปฏิบัติ 3.3) คุณลักษณะ มี 9 แนวปฏิบัติ 3.4) ทักษะ มี 16 แนวปฏิบัติ และ 3.5) สมรรถนะ มี 10 แนวปฏิบัติ 4) ด้านการคัดเลือก ประกอบด้วย 4 หลักการ 20 แนวปฏิบัติ 5) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ประกอบด้วย 1 หลักการ 5 แนวปฏิบัติ 6) การกำกับ ติดตาม ประเมินผล ประกอบด้วย 3 หลักการ 11 แนวปฏิบัติ

คำสำคัญ: การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of the research was to know how to select the Basic Education school administrators in the next decade. EDFR techniques are used in this research. The Providers of Information consists of 21 experts. The research instruments are semi-structured interview, forms and questionnaire. has been done by the researcher.

Statistics used in data analysis are median, mode, and quartile range. (Interquartile Range) using software packages and Content Analysis.

The findings of this research were as follows: The principles and the guidelines for the basic education school administrator recruitment in the next decade consist of 1) the motivation for the competitive candidate to be the basic education school administrator consists of 2 principles 7 guidelines, 2) the recruitment planning consists of 2 principles 11 guidelines, 3) the recruitment for the basic educational school in the next decade consists of 4 principles 17 guidelines, 4) the selection consists of 4 principles 20 guidelines, 5) the recruitment and appointment consists of a principle and 4 guidelines, 6) the supervision and evaluation consist of 3 principles 12 guidelines.

Keywords: Recruiment Administration School

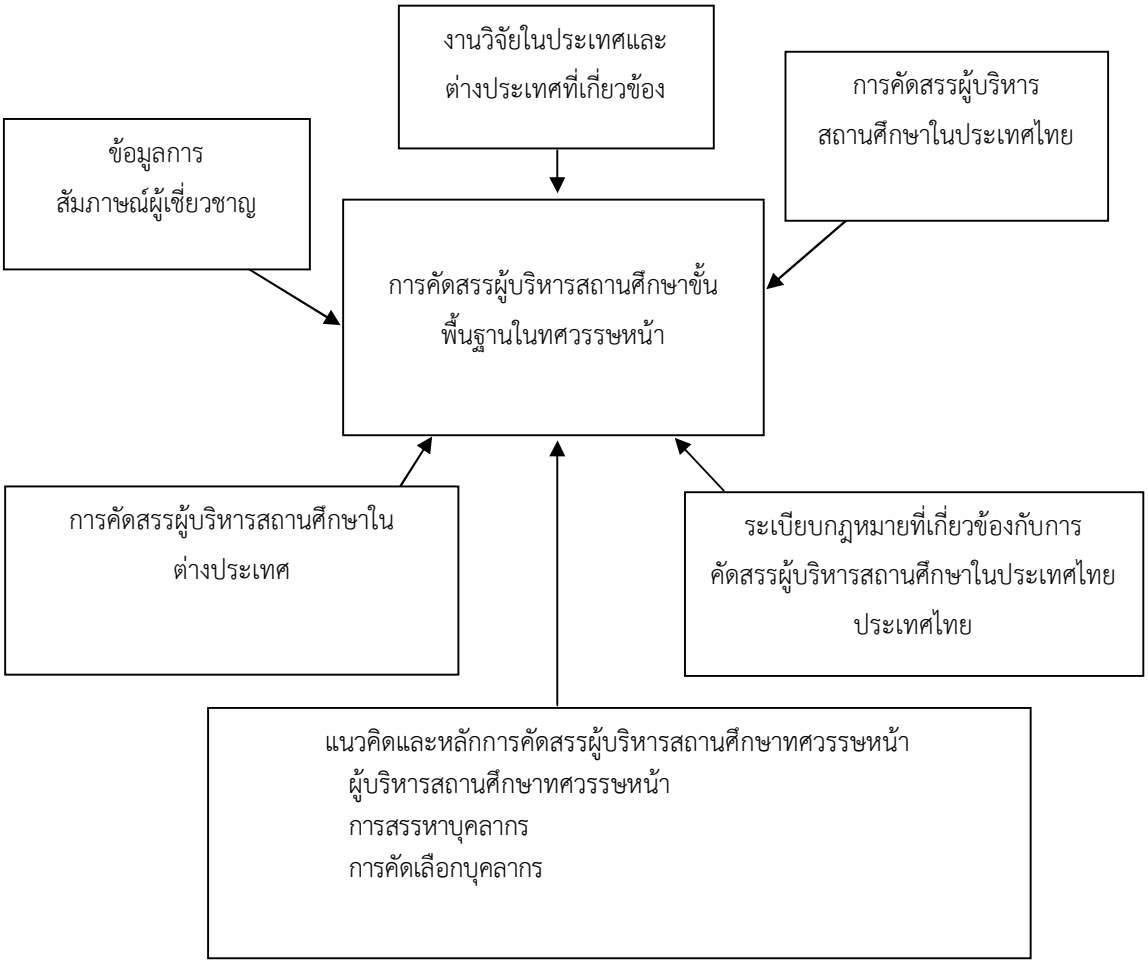
ภูมิหลัง

การศึกษา มีความสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 การศึกษาจึงต้องสร้างให้เกิด “ความรู้ภูมิปัญญา” ระบบการศึกษาของประเทศจึงต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริง สถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) และต้องเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ โดยเน้นที่องค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงการศึกษาจะมีการแข่งขันมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่โดดเด่น และต้องมีทักษะการบริหาร ทั้งเรื่องวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำการควบคุม [2] ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำสูง ต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ และต้องมีความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (Professional Administrator) เนื่องจากสถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น [2] ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับบทบาทและปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ล้ำลึกมากยิ่งขึ้น ต้องมี ทักษะ มีความรู้มีสมรรถนะและศักยภาพในการบริหารและต้อง สามารถบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านมาพบว่า ยังไม่สอดคล้องกับสภาพความต้องการและบริบทของสถานศึกษา อีกทั้งพบปัญหาในด้านพฤติกรรมการบริหารและด้านความเป็นผู้นำ ขาดความพร้อมและไม่เหมาะสมกับความต้องการ ระบบเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาได้คนที่อายุน้อยไม่มีประสบการณ์มาเป็นผู้บริหาร ทำให้ไม่สามารถดูแลการจัดการศึกษาและดูแลครูในสถานศึกษาได้ [2] การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษายังไม่มีระบบการเตรียมการ ฝึกฝนและคัดเลือกอย่างมีประสิทธิภาพ [2] ทำให้การศึกษาไทยในขณะนี้ยังไม่ใช่จุดดีที่สุดที่สังคมต้องการ แต่หากสามารถคัดสรรผู้บริหารที่เป็นคนดี มีความสามารถก็อาจได้เห็นโรงเรียนพัฒนาขึ้นภายในเวลาอันรวดเร็วได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อทราบหลักการและแนวปฏิบัติในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า

กรอบแนวคิด



วิธีการดำเนินงานวิจัย มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา แนวคิดทฤษฎี เอกสาร หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นที่ 1 วิเคราะห์การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า ดำเนินการ ดังนี้

EDFR รอบที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน โดยเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (purposive sampling) ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีตำแหน่งบริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ในการผลิตบุคลากรวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการ ซึ่งทุกกลุ่มต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิตหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบไม่จำกัดคำตอบ (non directive interview) แบบปฏิสัมพันธ์ (interactive interview) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และพัฒนาเป็นแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลในรอบที่ 2

EDFR รอบที่ 2 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน แล้วนำคำตอบมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อคำถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เพื่อเก็บข้อมูล EDFR รอบที่ 3

EDFR รอบที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามฉบับเดียวกัน แต่มีการเพิ่มค่ามัธยฐาน (Median), ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อคำถามที่วิเคราะห์ได้จากรอบที่สอง พร้อมแสดงเครื่องหมายคำตอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน เพื่อให้แต่ละคนได้ทราบความคิดเห็นของตนเองและของกลุ่มที่ตอบในรอบที่สอง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์ หาค่าค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม(Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อคำถาม เพื่อวิเคราะห์ และแปล

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบจากการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

หลักการและแนวปฏิบัติการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า

หลักการและแนวปฏิบัติการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า	
หลักการ	**แนวปฏิบัติ**
1. **ด้านการสร้างแรงจูงใจ** มีหลักการดังนี้ 1.1 หลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน 1.2 หลักการให้รางวัลเพื่อการจูงใจ	1) กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา (Career path) ตามผลการประเมินสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน 2) ได้รับเงินค่าตอบแทน เป็นเงินประจำตำแหน่งและเงินโบนัสประจำปีแตกต่างกันตามปริมาณงานและความยากง่ายของการทำงาน 3) สามารถปรับเปลี่ยนเป็นตำแหน่งให้มีความก้าวหน้าในระดับสูงขึ้น และสามารถปรับเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนได้ตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของตนเอง โดยไม่ทำให้เสียสิทธิประโยชน์ 4) ปรับปรุงระบบการประเมินวิทยฐานะให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน 5) ส่งเสริมให้ผู้มีการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงและต้องมีค่าตอบแทน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาตนเอง 6) จัดคูปองสำหรับการพัฒนาผู้บริหาร 7) จัดทุนอุดหนุนการวิจัยปฏิบัติการให้วิจัยเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ โดยมีสถาบันอุดมศึกษาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือให้งานวิจัยมีคุณภาพตามมาตรฐาน
2. **ด้านการวางแผน** มีหลักการ ดังนี้ 2.1 หลักการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2.2 หลักการวางแผนสืบทอดอำนาจ	1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องมีการกระจายสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครอบคลุมทุกภูมิภาคของประเทศ 2) เตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่มีความประสงค์จะเข้าสู่ตำแหน่ง 3) การพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่ง ต้องเน้นการเรียนรู้อย่าง บูรณาการผ่านการปฏิบัติงานจริง การสอนงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง 4) การคัดเลือกผู้ที่เข้ารับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อม ต้องมีการวัดความรู้และประเมินสมรรถนะอย่างเข้มเข้มข้น โดยพิจารณาจาก ประวัติการทำงาน ความรู้ความสามารถ ด้วยระบบคุณธรรม 5) ผู้บังคับบัญชาสามารถเสนอชื่อผู้ที่มีความเหมาะสมเข้ารับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมได้ โดยความสมัครใจ

	6) ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด สามารถสมัครเข้ารับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมได้ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา 7) ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมต้องเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่น มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาบรรณและรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน 8) ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมต้องมีความพร้อมและสมัครใจในการพัฒนาตนเอง ต้องยุติเมื่อไม่สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุตามเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด 9) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดแผนการสรรหาเชิงรุกให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร 10) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานวางแผนในการสรรหาให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งปริมาณและคุณภาพ 11) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัดสรรตามแผนที่กำหนด
3. ด้านการสรรหา มีหลักการ ดังนี้ 3.1 หลักการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง 3.2 หลักการสรรหาเชิงรุก 3.3 หลักการสรรหาแบบแมวมอง 3.4 หลักการสรรหาแบบพิสูจน์ตนเอง	1) ต้องมีการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง โดยเน้นการพัฒนาผ่านการปฏิบัติจริง การสับเปลี่ยนงาน การสอนงานและการฝึกอบรม 2) ต้องใช้หลักการสรรหาเชิงรุกและต้องคัดเลือกโดยการวัดความรู้ และสมรรถนะเป็นหลัก 3) ต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้ช่องทางสื่อต่างๆ รวมทั้งโซเชี่ยลมัลติมีเดียในการเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น เพื่อคัดกรองให้มีความเหมาะสมมากที่สุด 4) การพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งต้องดำเนินการในสถาบันพัฒนาผู้บริหารและผลการพัฒนาต้องเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการคัดเลือก 5) ประกาศรับสมัครและคัดเลือก พร้อมกันทั่วประเทศทุก 2 ปี 6) การสอบภาคความรู้ (ภาค ก) ต้องดำเนินการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 7) คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการคัดเลือกต้องสรรหาจากตัวแทนของผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความน่าเชื่อถือ 8) คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของผู้สมัคร โดยวิธีการที่หลากหลายและมีการรับฟังข้อมูลที่เชื่อถือได้จากหลายแหล่ง 9) การประกาศรับสมัคร โดยแจ้งเป็นหนังสือผ่านสำนักงานเขตพื้นที่ไปยังสถานศึกษาและประกาศทางเว็บไซต์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

	10) ผู้ที่สนใจสมัครด้วยตนเอง (walk in) ที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือยื่นใบสมัครทางระบบออนไลน์ 11) ผู้สมัครเสนอชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้การรับรอง ความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม จำนวน 3 - 5 คน 12) ประเมินสมรรถนะและประเมินทักษะของผู้สมัคร 13) คัดกรองผู้สมัครโดยการตรวจสอบประวัติผู้สมัคร และการสัมภาษณ์ 14) คุณสมบัติของผู้สมัคร - อายุไม่น้อยกว่า 35 ปี - มีประสบการณ์ในการเป็นครูมาไม่น้อยกว่า 10 ปี - มีประสบการณ์ในการเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา อย่างน้อย 2 ปี หรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่มงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี - มีใบรับรองแพทย์ที่รับรองว่าไม่เป็นโรคร้ายแรงที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน - สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี - สำเร็จการศึกษาวิชาเอกทางการศึกษา - มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ - มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู - มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา - ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย - มีผลงานด้านวิชาการ หรืองานวิจัยที่มีการเผยแพร่ - ผ่านการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 15) คุณลักษณะ - มีวินัยในตัวเองสูง - มีภาวะผู้นำ - เป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ - มีความเชื่อมั่น กล้าหาญและท้าทาย - มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม - มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในความสัตย์จริง - มีความรับผิดชอบ - มีความสามารถในการควบคุมตนเอง - ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง 16) ทักษะ - ทักษะด้านการเป็นผู้นำ - ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

	- ทักษะด้านเทคนิค - ทักษะการสื่อสาร - ทักษะการจัดการความขัดแย้ง - ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี - ทักษะการจูงใจ - ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน - ทักษะในการวัดและประเมินผล - ทักษะทางด้านอารมณ์ - ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ - ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ - ทักษะด้านความคิดรวบยอด - ทักษะด้านการบริหารทรัพยากร - ทักษะด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง - ทักษะด้านการวิจัย 17) สมรรถนะ - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ - มีวิสัยทัศน์ - การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง - เชิงเทคนิคการบริหารจัดการ - การสร้างเครือข่ายและสังคมการเรียนรู้ - การบริหารความเปลี่ยนแปลง - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - การสั่งสมความเชี่ยวชาญ - การทำงานเชิงรุก - การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล
4. ด้านการคัดเลือก มีหลักการ ดังนี้ 4.1 การคัดเลือกแบบเข้มข้น ตั้งแต่คัดเลือกบุคคลเข้าสู่กระบวนการพัฒนา สอบความรู้ ประเมินสมรรถนะ 4.2 หลักการคัดเลือกที่เป็นธรรม ปราศจากการแทรกแซง 4.3 หลักการคัดเลือกที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	1) ต้องให้ความสำคัญกับคุณลักษณะ 2) ต้องเน้นการประเมินสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 3) ต้องดำเนินการด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่อาจมีการสรรหาผู้บริหารมาจากบุคคลภายนอก 4) โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 500 - 999 คน) ต้องคัดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์และต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการคัดเลือกมากขึ้น 5) โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน ไม่เกิน 499 คน) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมาจากการสอบคัดเลือก

4.4 หลักการคัดเลือกโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแทนการคัดเลือกตามระบบราชการ	6) มีประสบการณ์ผ่านการบริหารมาเป็นลำดับ เช่น จากตำแหน่งรองผู้อำนวยการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่ 7) ผู้ที่ผ่านเกณฑ์ภาคความรู้ (ภาค ก) สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้ทุกเขตพื้นที่การศึกษา 8) คณะกรรมการสร้างข้อสอบ สรรหาจากบุคคลภายในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความรู้ความสามารถ 9) การสอบภาคความรู้ (ภาค ก) ต้องใช้วิธีการสอบข้อเขียน โดยดำเนินการ ในภาพรวมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 10) เกณฑ์การผ่านภาคความรู้ (ภาค ก) ร้อยละ 60 ขึ้นไป 11) เกณฑ์การประเมินสมรรถนะและการประเมินทักษะ ผ่านร้อยละ 80 12) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบผ่านภาคความรู้ (ภาค ก) เป็นเวลา 2 ปี 13) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเปิดรับสมัครจากผู้สอบผ่านภาคความรู้ (ภาค ก) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 14) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการ 3 – 5 คน สอบสัมภาษณ์ 15) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการ 3 – 5 คน ประเมินประสบการณ์การทำงาน 16) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการ 3 – 5 คน การประเมินวิสัยทัศน์ 17) ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ารับการพัฒนาในสถาบันพัฒนาผู้บริหารหรือสถาบันอุดมศึกษา 18) สถาบันพัฒนาผู้บริหาร หรือสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรและประเมินผลการพัฒนา 19) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประกาศรายชื่อผู้สอบได้ตามลำดับ โดยใช้คะแนนการพัฒนาผู้บริหาร จากหน่วยพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการคัดเลือก 20) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นเวลา 2 ปี
5. **ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง** มีหลักการ คือ หลักประสิทธิภาพ	1) ต้องมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี เมื่อครบวาระต้องมีการประเมินประสิทธิภาพ เพื่อขยายเวลาในตำแหน่ง 2) ต้องกำหนดให้มีการพัฒนาตนเองโดยต้องทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะให้สอดคล้องกับปริมาณงานของสถานศึกษา 3) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แต่งตั้งให้ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา ทันทีที่ตำแหน่งผู้บริหารว่าง โดยให้ทดลองปฏิบัติงาน เป็นเวลา 2 ปี 4) ผู้บริหารดำรงตำแหน่งครบวาระ (4 ปี) จึงมีสิทธิขอย้ายสถานศึกษา

6. **การควบคุม การกำกับ ติดตาม** มีหลักการดังนี้ 6.1 หลักการระบบพี่เลี้ยง 6.2 หลักการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 6.3 หลักความรับผิดชอบ	1) ต้องเป็นบุคคลที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาบรรณและรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด 2) คุรุสภาต้องกำหนดให้ใบประกอบชีพผู้บริหารสถานศึกษามีหลายระดับตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ 3) การออกใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีกระบวนการในการประเมินความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง 4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องกำหนดให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับแจ้งรายการทรัพย์สินก่อนและหลังเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อให้สังคมเกิดความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานใช้หลักการประเมินเชิงประจักษ์และรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทางสื่อต่างๆ อย่างรอบคอบ 6) ผู้ที่ปฏิบัติงานครบ 2 ปี ที่ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานให้ยุติการปฏิบัติหน้าที่ 7) ผู้ที่มีอำนาจพิจารณามอบหมายให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งใหม่หรือแต่งตั้งกลับสู่ตำแหน่งเดิม 8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน 3 - 5 คนเพื่อช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงาน 9) จัดทำแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา พร้อมกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา 10) จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 11) จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน เสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 12) ผู้ที่มีผลการประเมินในปีแรกต่ำกว่ามาตรฐานให้มีการทำประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

การอภิปรายผล

ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปเป็นหลักการและแนวปฏิบัติในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า ประกอบด้วย 6 ด้าน หลักการ 114 แนวปฏิบัติ สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจ มี 2 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน 2) หลักการให้รางวัลเพื่อการจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรได้รับเงินค่าตอบแทน เป็นเงินประจำตำแหน่งและเงินโบนัสประจำปีแตกต่างกันตามปริมาณงานและความยากง่ายของการทำงาน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ แอลลอน อาซริน (Ayllon Azrin) ที่พบว่าการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เมื่อมีการให้รางวัลองค์กรมักจะได้ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพ แต่เมื่อไรการให้รางวัลไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติงานนั้นจะค่อยๆ ตกต่ำไป ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถปรับเปลี่ยนเป็นตำแหน่งให้มีความก้าวหน้าในระดับสูงขึ้น และสามารถปรับเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนได้ตามความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเอง โดยไม่ทำให้เสียสิทธิประโยชน์ สอดคล้องกับแนวคิด การบริหารกำลังคนคุณภาพภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยให้ปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูงให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกำลังคนคุณภาพเพื่อ

เตรียมการรองรับภาวะการขาดแคลนกำลังคนคุณภาพในอนาคตของส่วนราชการ นอกจากนั้นยังได้การวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยใช้เทคนิคกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (EAF: Experience Accumulation Framework) เพื่อให้ข้าราชการในระบบนี้เติบโตได้อย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงและควรมีค่าตอบแทน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารกำลังคนคุณภาพภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPS) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยการส่งเสริมให้ข้าราชการมีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ควรจัดทุนอุดหนุนการวิจัยปฏิบัติการให้ผู้บริหารสถานศึกษา วิจัยเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ โดยมีสถาบันอุดมศึกษาให้การ สนับสนุน ช่วยเหลือให้งานวิจัยมีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติไว้ในมาตรา 25 ให้ส่งเสริมสนับสนุนผู้สอนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

2. การวางแผนในการคัดสรร มี 2 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และ 2) หลักการวางแผนสืบทอดอำนาจ พบว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการกระจายสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในปี พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดไว้ในมาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง รวมทั้งเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำให้มีความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่มีความประสงค์จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ใช้ในการสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการให้เติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพและเป็นการดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี ให้อยู่ในราชการสำหรับการเป็นผู้บริหารหรือเป็นผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรเน้นการเรียนรู้อย่างบูรณาการ ผ่านการปฏิบัติงานจริง การสอนงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การคัดเลือกผู้ที่เข้ารับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการวัดความรู้และประเมินสมรรถนะอย่างเข้มข้น สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กล่าวว่า รูปแบบการบริหารที่สอดคล้องกับสังคมยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว วิธีการหนึ่ง คือ กระบวนการตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกคนเข้าสู่องค์การ โดยอาศัยสมรรถนะ (Competency) มาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการรับคนเข้าสู่องค์การ ผู้บังคับบัญชาสามารถเสนอชื่อผู้ที่มีความเหมาะสมเข้ารับการพัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้ โดยความสมัครใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่พบว่า ให้องค์กรหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษามีสิทธิเสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติและมีสมรรถนะที่เหมาะสมเข้าสมัครได้ด้วย ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่น มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาบรรณและรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ แนวทางในการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูงของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่กำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิ์สมัครคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นที่กำหนด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการวางแผนในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่กล่าวถึงการสรรหาเชิงรุกที่ต้องมีการวางแผนการคัดสรรให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. การสรรหา มี 4 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง 2) หลักการสรรหาเชิงรุก 3) หลักการสรรหาแบบแมวมอง และ 4) หลักการสรรหาแบบพิสูจน์ตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 60 แนวปฏิบัติ ได้แก่ 3.1 แนวคิดการสรรหา 13 แนวปฏิบัติ 3.2 คุณสมบัติ 12 แนวปฏิบัติ 3.3 คุณลักษณะ 9 แนวปฏิบัติ 3.4 ทักษะ 16 แนวปฏิบัติ 3.5 สมรรถนะ 10 แนวปฏิบัติ พบว่า

3.1 แนวคิดการสรรหา การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า ควรมีการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนาผ่านการปฏิบัติจริง การสับเปลี่ยนงาน การสอนงานและการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการมีความพร้อมและมีศักยภาพ สอดคล้องกับ ทอมสัน และ เมบี ดีไซโมนี่, เวอร์เนอร์และแฮร์ริส ซิมส์ (Thomson & Mabey, Desimone, Werner & Harris, Sims) ที่กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ทำได้ 4 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกสอน (Coaching) 2) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) 3) การให้คำปรึกษา (Counseling) 4) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้ช่องทางสื่อต่างๆ รวมทั้งโซเชี่ยลมัลติมีเดียในการเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น เพื่อคัดกรองผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมมากที่สุด สอดคล้องกับ โรเบิร์ต วูด และ ทิม เพน (Robert Wood and Tim Payne) ที่กล่าวถึงปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบให้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งควรดำเนินการในสถาบันพัฒนาผู้บริหารและผลการพัฒนาควรเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการคัดเลือก ซึ่งสอดคล้องตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 80 ที่บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

3.2 คุณสมบัติ 12 แนวปฏิบัติ ต้องมีประสบการณ์ในการเป็นครูมาไม่น้อยกว่า 10 ปี สอดคล้องกับ ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคณะกรรมาธิการการศึกษาและการกีฬาสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่เสนอว่า ควรให้ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องผ่านประสบการณ์ ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีประสบการณ์ในการเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา อย่างน้อย 2 ปี หรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่มงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี สอดคล้องกับ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความเห็นว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าสู่ตำแหน่งจากรองผู้อำนวยการ เพื่อให้มีการเรียนรู้งานด้านการบริหาร และฝึกประสบการณ์โดยมีผู้อำนวยการเป็นพี่เลี้ยงให้ความรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ต่างๆ ก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ไม่ควรที่จะให้ครูที่ไม่มีประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโดยไม่ผ่านการเป็นรอง

3.3 คุณลักษณะ 9 แนวปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) มีวินัยในตัวเองสูง 2) มีภาวะผู้นำ 3) เป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ 4) มีความเชื่อมั่น กล้าหาญและท้าทาย 5) มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม 6) มีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในความสัตย์จริง 7) มีความรับผิดชอบ 8) มีความสามารถในการควบคุมตนเอง 9) ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง

3.4 ทักษะ 16 แนวปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านเทคนิค 4) ทักษะการสื่อสาร 5) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง 6) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี 7) ทักษะการจูงใจ 8) ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน 9) ทักษะในการวัดและประเมินผล 10) ทักษะทางด้านอารมณ์ 11) ทักษะด้าน

คอมพิวเตอร์ 12) ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ 13) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 14) ทักษะด้านการบริหารทรัพยากร 15) ทักษะด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง 16) ทักษะด้านการวิจัย สอดคล้องกับ มัทนา วังถนอมศักดิ์ ที่กล่าวถึงทักษะของผู้บริหารในทศวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้ 1) ทักษะเชิงเทคนิค 2) ทักษะการนิเทศและการ 3) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ทักษะเชิงความคิดรวบยอด 5) ทักษะเชิงธุรกิจ 6) ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 7) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ 8) ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ 9) ทักษะทางการเมือง 10) ทักษะการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ 11) ทักษะทางด้านอารมณ์ หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า“ความฉลาดทางอารมณ์” 12) ทักษะในการจัดการตนเอง 13) ทักษะในการจัดการอาชีพ 14) ทักษะในการวัดและประเมินผลงาน 15) ทักษะการบริหารความเปลี่ยนแปลง 16) ทักษะการชักจูง และ17) ทักษะการวิจัย

3.5 สมรรถนะ 10 แนวปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง 4) เชิงเทคนิคการบริหารจัดการ 5) การสร้างเครือข่าย และสังคมการเรียนรู้ 6) การบริหารความเปลี่ยนแปลง 7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) การสั่งสมความเชี่ยวชาญ 9) การทำงานเชิงรุก 10) การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดสมรรถนะหลักทางการบริหารของนักบริหารระดับสูง ไว้ดังนี้ 1) มีความรอบรู้ในการบริหาร (Business Acumen) 2) การบริหารอย่างมืออาชีพ (Professional Management) 3) การบริหารคน (Human Resource Management) 4) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-based Management)

4. การคัดเลือก มี 4 หลักการ ได้แก่ 1) การคัดเลือกแบบเข้มข้น ตั้งแต่คัดเลือกบุคคลเข้าสู่กระบวนการพัฒนา สอบความรู้ ประเมินสมรรถนะ 2) หลักการคัดเลือกที่เป็นธรรมปราศจากการแทรกแซง 3) หลักการคัดเลือกที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 4) หลักการคัดเลือกโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแทนการคัดเลือกตามระบบราชการซึ่งประกอบด้วย 20 แนวปฏิบัติ พบว่า การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า ควรให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมบัติ กุสุมาวลี ผลการวิจัย พบว่า ในทศวรรษหน้าสังคมไทยจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในทุกมิติทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทำให้ระบบราชการไทยต้องมีการปรับตัว รวมทั้งต้องมีการกำหนดคุณลักษณะที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการไทยในอนาคต

5. การบรรจุและแต่งตั้ง มี 1 หลักการ คือ หลักประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 5 แนวปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า ควรมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี เมื่อครบวาระต้องมีการประเมินประสิทธิภาพเพื่อขยายเวลาในตำแหน่ง สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดหลักเกณฑ์การดำรงตำแหน่งอำนวยการสถานศึกษารูปแบบใหม่ โดยกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งโรงเรียนอย่างน้อย 4 ปี เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากผู้อำนวยการสถานศึกษามีการย้ายบ่อยหรือมาดำรงตำแหน่งเพื่อทำผลงานแล้วก็ย้ายออก ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนขาดความต่อเนื่อง

6. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล มี 3 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการระบบพี่เลี้ยง 2) หลักการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) หลักความรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วย 11 แนวปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้าต้องเป็นบุคคลที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาบรรณและรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กล่าวว่าคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการใช้หลักการประเมินเชิงประจักษ์และรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทางสื่อต่างๆ สอดคล้องกับแนวคิดของการทฤษฎีการประเมินผลการดำเนินงาน ควรพิจารณาจากตัวชี้วัด (key performance indicators) ซึ่งสามารถสะท้อนคุณภาพ หรือความสำเร็จของการดำเนินงาน ครอบคลุมทั้ง “ประสิทธิภาพ”

และ “ประสิทธิผล” ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานครบ 2 ปี ที่ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานให้ยุติการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับคำกล่าวของ กำจร ตติยกวี กล่าวว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งแล้ว จะมีการประเมินผลการทำงานเป็นรายปี โดยครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) หากไม่ผ่านประเมินก็อาจถูกลดสถานภาพกลับไปเป็นครูผู้สอนตามเดิม ผู้ที่มีอำนาจมอบหมายให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งใหม่หรือแต่งตั้งกลับสู่ตำแหน่งเดิม สอดคล้องกับมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่บัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่ผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับที่กำหนด ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามมาตรา 110 (6) นอกจากนั้นในมาตรา 71 บัญญัติว่า ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากตำแหน่งหน้าที่และขาดจากอัตราเงินเดือนในตำแหน่งเดิม โดยให้ได้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ ผู้บริหารที่มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานให้มีการทำประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่เน้นการมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้มีส่วนร่วมคิดแก้ไขปัญหา และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริม สนับสนุนและกำหนดนโยบายแนวปฏิบัติ เพื่อให้การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหาร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสนใจเข้าตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น

2) กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้การคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า มีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.1) ดำเนินการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนาผ่านการปฏิบัติจริง การสับเปลี่ยนงาน การสอนงานและการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการครูมีความพร้อมและมีศักยภาพก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

2.2) กำหนดแนวทางในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน

2.3) ควรวางแผนการคัดสรรผู้บริหารเชิงรุกในระยะสั้นและระยะยาวให้เพียงพอกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยไม่ให้โรงเรียนได้รับผลกระทบการไม่มีผู้บริหารสถานศึกษา

2.4) กำหนดแผนการสรรหาเชิงรุก ให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร

2.5) ควรมีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นเวลา 2 ปี

2.6) ควรกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของผู้บริหารที่เหมาะสม โดยหลักการควรต้องมีความแตกต่างกันตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงาน

2.7) มีการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาให้มีสมรรถนะที่เพียงพอ สำหรับการบริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และเชี่ยวชาญ

2) การสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารต้องคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เป็นแบบอย่างได้

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีบริบทและสภาพแวดล้อมที่มีความเหลื่อมล้ำกัน

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. เข้าถึงเมื่อ 23 สิงหาคม 2559, เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/webld/pdf/AA/A_001.pdf

[2] กำจร ตติยกวี หนังสือพิมพ์ กรุงเทพธุรกิจ 10 มิถุนายน 2560. เข้าถึงเมื่อ 24 กรกฎาคม 2560, เข้าถึงได้จาก http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/715899

[3] กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ. (2555.) การพัฒนารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา, ดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

[4] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิก.

[5] พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553)

[6] มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2556, มกราคม – มิถุนายน). ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, วารสารบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร 3 (2) : 1-5.

[7] Robert Wood and Tim Payne.(1998) Competency Based Recruitment and Selection. Chichester England. John Wiley & Son. Skills for Successful School Leaders. [Online].

[8] Thomas J. Sergiovanni. (2013)Educational Governance and Administration, 6thed, (U.S.A.: Pearson, 2013.

การศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

A STUDY OF SAFETY MANAGEMENT IN THESECONDARY SCHOOLSUNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ONE.

สุชีรา ใจหวัง[1], ดร.จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์[2]

Sucheera Chaihwung[1], Dr.Jantarat Phutiariyawat[2]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2]ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ใน 3 ด้าน ได้แก่ การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (rating scales) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ใน 3 ด้าน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาการจัดการบริการความปลอดภัยในโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก และการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษามีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา ครูในโรงเรียนมัธยมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นั่นคือ ครูในโรงเรียนมัธยมที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า หรือเท่ากับ 10 ปี จะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษาสูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมที่มีประสบการณ์มากกว่า 11 ปีขึ้นไป

คำสำคัญ: การจัดการความปลอดภัย

Abstract

The purposes of this research are to study Safety Management in Secondary schools under the Secondary Educational Service Area, Office One in Three aspects, i.e. school environment management, school safety management, and safety education. The sample of the study consisted of three hundred and fifty seven teacher, from secondary schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office 1. The instrument used to collect data was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, t-test and one way analysis of variance.

The research findings were as follows:

Safety management in the secondary schools under the authority of the Secondary Educational. Service Area Office One in three aspects as a whole were at a high level and individual aspects such as findings on the aspect of school environment management received a high level of feedback, as well as school safety management a high level, while feedback on safety education only received moderate feedback. Comparison of safety management in secondary schools under the authority of Secondary Educational Service Area Office One classified by school size the findings as a whole and the individual aspect had statistically significant differences at a level of .05. Comparisons between safety management in the secondary schools under the authority of the Secondary Educational Service Area Office One classified by work experience found no differences and the individual aspects found the safety education aspect, secondary school teachers with different work experience can be in safety management in secondary schools under the authority of the Secondary Educational Service Area Office One was different was statistically significant at a level of.05. In other words, secondary school teachers with experience of working for authority of the less than or equal to ten years will be in safety management in secondary schools under the Secondary Education Service Area Office One in order to keep the aspect of safety education aspect higher level than secondary school teachers with experience of over eleven years.

Keywords: Safety Management

ภูมิหลัง

ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพราะประสบการณ์ต่างๆ ที่เด็กได้รับในช่วงนี้จะมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างความพร้อมและการพัฒนาการของเด็กในระดับต่อไป รัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก ไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติไว้ว่า หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนได้เริ่ม เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตของแต่ละบุคคล [1] ทั้งนี้เพื่อให้เด็กเติบโต เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็ก จึงเป็นภารกิจที่รัฐและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญ ดังที่สะท้อนให้เห็นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งยึดหลัก “เศรษฐกิจพอเพียง” โดยวางรากฐานการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็ง ยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองได้อย่างรู้เท่าทันโลก โดยการพัฒนาคุณภาพคน ปฏิรูปการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ ปฏิรูประบบสุขภาพ สร้าง

ระบบคุ้มครองความมั่นคงทางสังคมที่สร้างหลักประกันแก่คนทุกช่วงวัย เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็นคนดี โดยมีจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 คือ การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข โรงเรียนมีหน้าที่โดยตรงที่ต้องจัดการศึกษาโดยใช้กระบวนการต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข [2] โรงเรียนนับว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อเด็กมาก ทั้งนี้เนื่องจากเด็กจะต้องใช้ชีวิตอยู่วันละ 7-8 ชั่วโมง ความรู้ ทัศนคติ ค่านิยม และประสบการณ์ต่างๆ ที่เด็กได้รับในโรงเรียน ย่อมมีอิทธิพลต่อจิตใจ ความสนใจ และอุดมคติในชีวิตการเรียนต่อไปจนถึงชีวิตในการทำงานของเด็กทุกคน ประการสำคัญโรงเรียน เป็นสถาบันที่จะสร้างเสริมประชาชนให้มีสุขภาพดี มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด และมีพฤติกรรมที่ปลอดภัย สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติได้เต็มความสามารถ [3] ความปลอดภัยในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์จะประสบความสำเร็จพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการเรียนรู้อย่างมีความสุขและการได้รับการปกป้องคุ้มครองให้มีความปลอดภัย กล่าวคือถ้าการศึกษาคือความเจริญงอกงาม บุคคลจะเจริญงอกงามต้องมีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สถานการณ์ปัญหาเด็กและเยาวชนในสังคมไทยในยุคปัจจุบัน ได้รับผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตและความปลอดภัยของเด็กและเยาวชนไทยในหลายรูปแบบ ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเกือบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติและพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน มีค่านิยมแบบบริโภคนิยมอย่างฟุ่มเฟือย การห่างเหินจากศาสนา การทะเลาะวิวาท ติดยาเสพติด การเสพสื่อลามกอนาจาร ติดเกม รวมทั้งการจมน้ำเสียชีวิต และการประสบอุบัติเหตุจากการเดินทางของเด็กและเยาวชน ฯลฯ และอีกปัญหาหนึ่งที่มีแนวโน้มรุนแรงและหนักมากจนน่าวิตก คือ การแพร่ระบาดของสื่อที่ไม่เหมาะสมหรือสื่อลามกอนาจาร จนทำให้เด็กและเยาวชนไทยซึ่งขาดภูมิคุ้มกันในการบริโภคสื่ออยู่แล้ว มีการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและนำไปสู่ปัญหาต่างๆ [4]

การรณรงค์เรื่องความปลอดภัยในสถานศึกษา แม้ว่าจะได้ดำเนินมาอย่างต่อเนื่องแต่ยังพบว่ามีอุบัติเหตุเกิดขึ้นอยู่เสมอ มีความรุนแรงและรูปแบบที่แตกต่างกันซึ่งเด็กอยู่ในวัยซุกซน มีการเล่นที่รุนแรงโดยไม่ระมัดระวังและรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ย่อมทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย แม้ว่าจะมีมาตรการการป้องกันที่ดีอย่างไรก็ตาม [5] การศึกษาวิจัยของศูนย์วิจัยเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยและป้องกันการบาดเจ็บในเด็กคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี รายงานว่า การจมน้ำเป็นสาเหตุการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุที่สูงเป็นอันดับหนึ่ง และข่าวสารที่ปรากฏในสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ และจากพาดหัวข่าวจากหนังสือพิมพ์ เช่น “ทีวี- สารพัดสื่อลามกกระตุ้นเด็กไวเซ็กซ์” [6], “7 การ์ตูนอันตรายพบพิรุธกลายเป็น ตำราสอนเซ็กซ์” [7], “อนาถวัยรุ่นไทยก่อความผิดทางเพศพุ่งกว่า 2 พันคดี”[6] และข่าวที่เกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ การลงโทษ การใช้ความรุนแรงแก่เด็กและเยาวชนในรอบปีที่ผ่านมาล้วนเป็นเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความทุกข์ ความวิตกกังวล ความเครียด การปรับตัวไม่เหมาะสมทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของนักเรียน สร้างความเศร้าสลดใจให้แก่พ่อแม่ ครู บุคคลใกล้ชิด และสังคมเป็น อย่างมาก สถานการณ์ดังกล่าวทำให้รู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยที่เกิดกับนักเรียนในด้านร่างกายและจิตใจ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นกฎหมายแม่บทฉบับใหม่ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 17 ม.ค. 2554 และมีผลใช้บังคับ ในวันที่ 16 ก.ค. 2554 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือจากการศึกษาข้อมูลที่เกิดขึ้นกับเด็กที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาพบว่า ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจนถึง ปัจจุบันมี อุบัติเหตุ อุบัติภัย และความรุนแรงเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก การสร้างความปลอดภัยให้แก่

เด็กนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับความสุขและการมีชีวิตที่ปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม รู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น รู้จักป้องกันตนเองในสภาวะคับขัน และจัดการกับชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาที่จะต้องมีแนวนโยบายการรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา

อย่างไรก็ตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้กำหนดนโยบายด้านการจัดการด้านความปลอดภัยแก่นักเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม การสร้างให้เกิดความปลอดภัยแก่นักเรียนนั้น การมีนโยบายเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ หากแต่ต้องคำนึงถึงการนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งโรงเรียน เป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้น แก่นักเรียน และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าประสงค์ของนโยบาย การจัดการด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 การดำเนินการด้านความปลอดภัยของโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. ศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนและด้านการจัดการเรียน การสอนสวัสดิศึกษา

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 4,767 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางการสุ่มของ เครจซี่ และมอร์แกน [8] ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นและมีครูเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling unit)

การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยและสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นสอดคล้องต้องกัน (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ที่เกณฑ์ ค่า IOC $\geq$ .5 ขึ้นไป โดยเลือกข้อคำถามที่มี ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cranach) โดยได้ค่า

ความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ .933 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ได้แก่ การจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัย ค่าความเชื่อมั่น .935 การจัดการบริการความปลอดภัยในโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่น .924 และการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา ค่าความเชื่อมั่น .941

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ใน 3 ด้าน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาการจัดการบริการความปลอดภัยในโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางและการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษามีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา ในรายด้าน พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ครูในโรงเรียนมัธยมที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปีมีความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษาสูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมที่มีประสบการณ์มากกว่า 11 ปีขึ้นไป

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. การจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ใน 3 ด้าน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตระหนักว่าสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อเด็กมาก เนื่องจากเด็กจะต้องใช้ชีวิตอยู่วันละ 7-8 ชั่วโมง ในโรงเรียน ซึ่งความรู้ ทัศนคติ ค่านิยม และประสบการณ์ต่างๆ ที่เด็กได้รับในโรงเรียน ย่อมมีอิทธิพลต่อจิตใจ ความสนใจ และอุดมคติในชีวิตการเรียนต่อไปจนถึงชีวิตในการทำงานของเด็กทุกคน ประการสำคัญโรงเรียน เป็นสถาบันที่จะสร้างเสริมประชาชนให้มีสุขภาพดี มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด และมีพฤติกรรมที่ปลอดภัยสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติได้เต็มความสามารถ[3] ความปลอดภัยในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ จะประสบความสำเร็จเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการเรียนรู้อย่างมีความสุขและการได้รับการปกป้องคุ้มครองให้มีความปลอดภัย กล่าวคือ ถ้าการศึกษาคือความเจริญงอกงาม บุคคลจะเจริญงอกงามต้องมีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งสภาวะที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นภัยคุกคามที่มีผลต่อความปลอดภัยของเด็กและเยาวชน การดำรงชีวิตของเด็กและเยาวชนในปัจจุบันจึงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยในชีวิตและขาดการดูแลอย่างแท้จริง [9] ซึ่งตรงกับ พระศราวุธ เร่งกำเหนิด [10] ที่ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โดยสรุปไว้ว่า สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง สภาพการณ์ของสิ่งต่างๆ ที่อยู่หรือเกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งที่เป็นวัตถุสิ่งของ ตัวบุคคล วิธีการ

หรือกระบวนการต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในโรงเรียนและส่งผลต่อพัฒนาการของนักเรียนทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งการวิจัยการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา ครั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ให้ปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นดังนี้อาจเนื่องมาจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยมีนโยบายให้โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดให้ทุกโรงเรียน มีการจัดระบบป้องกันอุบัติภัยในโรงเรียนเพื่อความปลอดภัยของนักเรียนทุกคน จัดให้มีรั้วโรงเรียนป้องกันบุคคลภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องเข้ามาภายในโรงเรียน มีการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประจำห้องพยาบาลที่พร้อมให้การดูแลนักเรียนที่เจ็บป่วย มีการจัดให้มีการดูแลและตรวจสอบสิ่งแวดล้อมและอาคารเรียนให้มีความมั่นคง แข็งแรง ให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการดูแลสถานที่และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับนักเรียน มีการทำป้ายเตือนในพื้นที่ที่จะเป็นอันตรายกับนักเรียนเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา มีการติดตั้งกล้อง CCTV ในการเข้า-ออกโรงเรียนของบุคคล ภายนอกอย่างเข้มงวด มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่นักเรียนให้ทราบถึงโทษและการป้องกันภัยจากยาเสพติด มีการมอบหมายครูให้ทำหน้าที่รับเรื่องและให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ มีการกำหนดให้อาคารเรียนมีทางออกฉุกเฉินเมื่อเกิดอุบัติภัย ซึ่งสอดคล้องกับที่ นชนก เสริมบุญครอง [11 ทำการวิจัยเรื่อง สวัสดิภาพของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองและครูเกี่ยวกับสวัสดิภาพของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านอาคาร-สถานที่และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า ผู้ปกครองและครูในโรงเรียนเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเพราะบริเวณโรงเรียนมีรั้วรอบเพื่อความปลอดภัยให้กับนักเรียน มียามและภารโรงรักษาความปลอดภัยในทางเข้าออกโรงเรียนมีเจ้าหน้าที่หรือครูคอยให้คำแนะนำการเข้าออกโรงเรียนอย่างชัดเจน มีอุปกรณ์เครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้าในโรงเรียน ปลั๊กไฟอยู่เหนือมือเด็กและมีฝาปิดครอบปลั๊ก อาคารเรียน ห้องเรียน และห้องประกอบมีความมั่นคง แข็งแรง มีสภาพพื้นอาคารเรียนสะอาด ไม่ลื่น ไม่มีน้ำขัง และไม่มีกลิ่นเหม็น มีขนาดของห้องเรียน โต๊ะเรียนเก้าอี้ ตู้เก็บของ กระดาน บอร์ด แบ่งเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับจำนวนเด็ก มีการแบ่งอาคารเรียนเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับเด็ก เช่น ห้องเรียน ห้องอาหาร ห้องนอน ห้องน้ำมีเพียงพอกับเด็ก สะอาดโปร่งสามารถตรวจสอบความปลอดภัยของเด็กมีบริเวณโรงเรียนมีสนามหญ้าและปลูกต้นไม้ให้ร่มเงาร่มรื่น เพียงพอที่จะให้เด็กวิ่งเล่นและศึกษาธรรมชาติวิทยา มีราวกั้นขอบระเบียงแน่นหนา บันไดขึ้นลงมีราวจับกันเด็กพลัดตกจากที่สูง ตรงกับ ศรัณยา บุญประกอบ [12] ได้ทำการศึกษาการจัดบริการความปลอดภัย ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า ครูและผู้ปกครองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเพราะโรงเรียนปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 อย่างเคร่งครัดมีกฎเกณฑ์และระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการบังคับอย่างชัดเจน มีการตรวจสอบและรายงานสภาพ ของที่ดินอาคารสถานที่ ของอาคารต้องมีความคงทนถาวร แข็งแรง ปลอดภัย มีปริมาณเพียงพอกับจำนวนนักเรียน มีระบบบำรุงรักษา มีอาคารสถานที่ปลอดภัย มั่นคงและแข็งแรง รวมถึง ศิริพร อนุสภา [13] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาโรงเรียนเอกชนในครอบครัวซาเลเซียน ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากโรงเรียนจัดระบบการป้องกันอุบัติภัยในโรงเรียน จัดให้มีเจ้าหน้าที่ประจำห้องพยาบาลที่มีความรู้และความพร้อมในการดูแลนักเรียนที่เจ็บป่วย โรงเรียนให้ความสำคัญในการดูแลและตรวจสอบสิ่งแวดล้อม สถานที่ ได้แก่ อาคารเรียนให้มีความมั่นคงแข็งแรง โรงเรียนมีการทำป้ายหรือเครื่องหมายเตือนเพื่อให้เกิดความ

ปลอดภัยในสถานศึกษาในที่เห็นได้ชัดเจน มีมาตรฐานป้องกันโดยติดตั้งกล้อง CCTV ในการเข้าออกโรงเรียนของบุคคลภายนอกอย่างเข้มงวด

1.2 การจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นดังนี้อาจเนื่องมาจาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ยังสร้างความตระหนักให้โรงเรียนเห็นความสำคัญของการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา ได้ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร หรืออาจเนื่องมาจากเป็นเขตการศึกษาที่มีจำนวนโรงเรียนมาก รวมถึงกำหนดมาตรการที่ยังไม่ชัดเจนจึงทำให้มีการดำเนินการโดยเน้นด้าน 1) การกำหนดมาตรการในการดูแลความปลอดภัย 2) การประชาสัมพันธ์เรื่องความปลอดภัยให้แก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง 3) การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการรักษาความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงเรียนแก่นักเรียน 4) การดำเนินการประเมินคุณภาพเพื่อเข้าสู่มาตรฐานด้านการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา 5) การตรวจตราไม่ให้นักเรียนนำวัตถุหรือสิ่งของที่จะเป็นอันตรายเข้ามาในโรงเรียน และ 6) จัดให้มียามหรือผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยทางเข้าออกโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัณยา บุญประกอบ [12] ได้ทำการศึกษาการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและผู้ปกครอง ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เพราะโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญในเรื่องการบริการความปลอดภัย เช่น จัดให้มีน้ำดื่ม –ใช้ ของโรงเรียนสะอาดและปลอดภัย และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร อนุสภา [13] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาโรงเรียนเอกชนในครอบครัวซาเลเซียน ซึ่งผลการวิจัยด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียน มีนโยบายสำคัญในการจัดการด้านความปลอดภัยของนักเรียนมีมาตรการที่ชัดเจนในการดูแลความปลอดภัยให้แก่นักเรียน มีการกำชับกวดขันให้ครูอาจารย์ดูแลเรื่องความปลอดภัยของนักเรียน มีการจัดให้ครูอาจารย์ทำหน้าที่ครูเวรรับผิดชอบดูแลความปลอดภัยของนักเรียนทุกวัน มีการทำประกันชีวิตและคุ้มครองสุขภาพให้แก่นักเรียนทุกคน มีการประชาสัมพันธ์รณรงค์เรื่องความปลอดภัยให้แก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการชี้แจงให้ผู้ปกครองทราบนโยบายและมาตรการด้านความปลอดภัยของนักเรียน มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงเรียนแก่นักเรียน มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและจัดให้มีการฝึกซ้อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี มีการดำเนินการเพื่อประเมินคุณภาพเข้าสู่มาตรฐานด้านการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา

1.3 การจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นดังนี้อาจเนื่องมาจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 แจ้งนโยบายให้กับโรงเรียนในสังกัดเห็นถึงความสำคัญ ของการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาด้านสวัสดิศึกษา พร้อมทั้งให้โรงเรียนจัดให้มีการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษาไม่ทั่วถึงและยังไม่มีกระบวนการหรือวิธีการที่จะทำให้ครูหรือผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบายด้านการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและผลเสียที่อาจเกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่น่ากลัว สวัสดิศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญในสถานศึกษาเพราะสถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างที่ นพเก้า ณ พัทลุง [14] ได้สรุปไว้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิภาพนั้นไม่ใช่จำกัดอยู่เฉพาะตัวบุคคลที่ทำการศึกษาเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปยังบุคคลข้างเคียงด้วย ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิภาพสามารถแบ่งเป็น 2 กรณี คือสวัสดิศึกษาส่วนบุคคลและสวัสดิศึกษาชุมชน (Personal Safety Education and Community Safety Education) สวัสดิศึกษาส่วนบุคคล หมายถึง กระบวนการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุการป้องกันอุบัติภัยและการฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะจนเป็นนิสัย เช่น การเดินข้ามถนน การปฏิบัติตามกฎจราจร การใช้เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เป็นต้น สวัสดิศึกษาชุมชน หมายถึง กระบวนการศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยของ

ชุมชนหรือสังคมส่วนรวม เช่น การป้องกันอัคคีภัย การป้องกันอุบัติภัยที่อาจจะเกิดบนถนน การระวังและป้องกันเกี่ยวกับการใช้สารเคมีที่เป็นพิษ ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร อนุสภา [13] ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาโรงเรียนเอกชนในครอบครัวซาเลเซียน ผลการวิจัยด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียน บรรจุเนื้อหาวิชาด้านความปลอดภัยในหลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียน มีการจัดทำคู่มือ สื่อ สิ่งพิมพ์ ให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยไว้ในการจัดการเรียนการสอน ครูมีความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงเรียนไปสอดแทรกความรู้ในการเรียนการสอน ครูถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเรื่องการป้องกันอุบัติภัยและให้นักเรียนนำไปใช้อย่างถูกต้อง มีคณะกรรมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นด้านความปลอดภัยในโรงเรียน และไม่สอดคล้องกับ ศรัณยา บุญประกอบ [12] ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิศึกษา พบว่าครูและผู้ปกครองมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนอนุบาลเอกชน จัดบริการความปลอดภัยด้านสวัสดิศึกษา อยู่ในระดับมาก เพราะโรงเรียนสอนให้เด็กช่วยตัวเอง และเรียนรู้ที่จะช่วยตนเองได้ตามวัยและพัฒนาการเพื่อสามารถในการดูแลตนเองในปัจจุบันและอนาคต การดูแลความปลอดภัยให้กับเด็กอนุบาล เป็นหน้าที่ของทั้งทางบ้านและทางโรงเรียน การสอนและการสนับสนุนให้เด็กได้เรียนรู้ เพื่อการช่วยตนเองให้สอดคล้องกับพัฒนาการเป็นสำคัญ ผู้ใหญ่จัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัยกับเด็กและกระตุ้นให้เด็กได้เรียนรู้เรื่องความปลอดภัย

2. เปรียบเทียบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 เปรียบเทียบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจาก 1) จำนวนงบประมาณที่ได้แตกต่างกันจึงทำให้ความสามารถในการดำเนินการในด้านต่างๆ เพราะในการดำเนินงานด้านต่างๆ นั้นย่อมต้องใช้งบประมาณทั้งสิ้น 2) บริบทของโรงเรียนแต่ละขนาดมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม ผู้ปกครอง เงินสนับสนุนจากองค์กรและหน่วยงานของเอกชน หรือแม้แต่เครื่องอำนวยความสะดวกที่โรงเรียนจัดหาให้ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลในการดำเนินการ 3) ความสัมพันธ์และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัย 1) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดปานกลางจะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาสูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมที่มีขนาดเล็ก 2) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่จะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมที่มีขนาดเล็ก 3) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่พิเศษจะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาสูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมที่มีขนาดเล็ก และ 5) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่จะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาสูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดปานกลาง ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการบริหารจัดการและการดำเนินการด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่แล้ว เพราะสภาพแวดล้อม ผู้บริหาร งบประมาณที่ได้รับแตกต่างกัน และสิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่จะนำมาเป็นต้นทุนในการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ดังเช่น วิจิตร สถิตธำมรงค์[15] ได้ศึกษาสภาพการจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนในเครือมารีวิทย์ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดสิ่งแวดล้อม ในโรงเรียนเครือมารีวิทย์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกายภาพ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารและด้านวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสภาพการจัดสิ่งแวดล้อมของ

โรงเรียนในเครือมารีวิทย์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพบุคลากร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน 1) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดปานกลางจะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดเล็ก 2) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่จะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดเล็ก 3) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่พิเศษจะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาสูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดเล็ก 4) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่จะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดปานกลาง และ 5) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่จะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่พิเศษที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจมีผลมาจากบุคลากรของโรงเรียน เพราะโรงเรียนขนาดเล็กจะมีบุคลากรน้อย จึงทำให้การจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนมีน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษรวมถึงงบประมาณที่แตกต่างกัน เพราะโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันย่อมได้รับงบประมาณไม่เท่ากัน ดังที่ เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์ [3] ได้กล่าวว่าการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการความปลอดภัยในด้านต่างๆ และการให้บริการการรักษาพยาบาล เมื่อประสบอุบัติเหตุ การบริการเครื่องอำนวยความสะดวกการบริการปฐมพยาบาล และการจัดสารวัตรนักเรียนด้านความปลอดภัยหรืออาสาสมัครสวัสดิภาพ ซึ่งการจัดสิ่งเหล่านี้ได้ดีในระดับใดนั้น ก็ย่อมขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียนด้วยเพราะจะปฏิบัติและดำเนินการได้ดีจะต้องอาศัยบุคลากรด้วย ดังที่ เกรียงศักดิ์ สิทธิเสน [5] ได้ศึกษาปัจจัยในการจัดการความปลอดภัยให้แก่นักเรียนของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ซึ่งมีขนาดต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการด้านความปลอดภัย ในเรื่องนโยบาย งบประมาณ สถานที่และสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05

ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา 1) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดปานกลางจะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดเล็ก 2) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่จะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดเล็ก 3) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่พิเศษจะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดเล็ก 4) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่จะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดปานกลาง และ 5) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่จะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่พิเศษ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากขนาดของโรงเรียนแต่ละขนาดจะมีศักยภาพและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา โดยมีผลมาจาก งบประมาณ จำนวนบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อประกอบการเรียนการสอนรวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชน ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษโรงเรียนขนาดใหญ่ผู้ปกครองก็มีความพร้อมในการมีส่วนร่วมมากกว่าโรงเรียนขนาดรองลงมาตามลำดับ [15] สรุปได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิภาพนั้นไม่ใช่จำกัดอยู่เฉพาะตัวบุคคลที่ทำการศึกษาเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปยังบุคคลข้างเคียงด้วย ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิภาพสามารถแบ่งเป็น 2 กรณี คือสวัสดิศึกษาส่วนบุคคลและสวัสดิศึกษาชุมชน (Personal Safety Education and Community Safety Education) สวัสดิศึกษาส่วนบุคคล หมายถึงกระบวนการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุการป้องกันอุบัติภัยและการฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะจนเป็นนิสัย เช่น การเดินข้ามถนน การปฏิบัติตามกฎจราจร การใช้เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เป็นต้น สวัสดิศึกษาชุมชน หมายถึง กระบวนการศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยของชุมชนหรือสังคมส่วนรวม เช่น การป้องกันอัคคีภัย การป้องกันอุบัติภัยที่อาจเกิดบนถนน การระวังและป้องกันเกี่ยวกับการใช้

สารเคมีที่เป็นพิษ เป็นต้น และ เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์ [3] ได้กล่าวว่าองค์ประกอบสำคัญของการดำเนินงานการเรียนการสอนสวัสดิศึกษานั้นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญคือการการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนสวัสดิศึกษาโดยเฉพาะ จึงทำให้ขนาดของโรงเรียนต่างกันมีระดับการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์ [3] ได้สรุปว่าวิธีการสอนเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยจะประสบความสำเร็จ ย่อมต้องอาศัยสื่อต่างๆ ประกอบการเรียนการสอน ซึ่งสื่อที่ใช้ควรจะเป็นสื่อที่ดีและเหมาะสมกับเนื้อหานั้นๆ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่จะมีมาตรการในการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ชัดเจนมากกว่า ดังที่ วรนุช อยู่เล่ห์ [16] ได้ทำการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแผนรักษาความปลอดภัยของ สถานศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดชัยนาท ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแผนรักษาความปลอดภัยตามการรับรู้ของครู ผลการศึกษาพบว่า ทั้งสามโรงเรียนใช้แผนรักษาความปลอดภัยในรูปแบบของ แผนรักษาความปลอดภัยในรูปงานหรือโครงการ ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน มีการกำหนดนโยบายความปลอดภัย มาตรการความปลอดภัย และกิจกรรมที่ส่งเสริมความปลอดภัย

2.2 เปรียบเทียบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูโดยรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ดำเนินการสั่งการไปยังโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดให้แจ้งนโยบายให้ครูทุกคนตระหนักถึงความสำคัญรวมถึงอาจมีการจัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาด้านต่างๆ ให้กับครูทุกคนและทุกรุ่นที่มีการบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่ง พนัส หันนาคินทร์ [17] ได้อธิบายว่าสถาบันการศึกษาควรมีบทบาทในการจัดดำเนินงานการรักษาความปลอดภัยจัดเป็นหน้าที่หนึ่งที่สถาบันการศึกษาพึงปฏิบัติ และนิชานันท์ ชูดวงแก้ว [18] ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” โดยรวมและรายด้านมีความเหมาะสมในระดับมาก และ ศรัณยา บุญประกอบ [12] ได้ศึกษาการศึกษาการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร การเปรียบเทียบการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและ ผู้ปกครองในโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตวัฒนา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจัดบริการความปลอดภัยทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา ครูในโรงเรียนมัธยมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนมัธยมที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปีจะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษาสูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมที่มีประสบการณ์มากกว่า 11 ปีขึ้นไป อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ส่วนมากจะเป็นครูระดับปฏิบัติการซึ่งจะได้รับมอบหมายให้ดูและเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 11 ปี ขึ้นไป เพราะโดยส่วนใหญ่ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 11 ปีขึ้นไป จะเป็นครูที่เป็นผู้บริหารหรือเป็นครูที่เป็นหัวหน้างานมากกว่า ซึ่งจะเป็นผู้ที่มอบหมายให้ครูปฏิบัติการทำการตามนโยบายของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าเป็นผู้ที่จะมีการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษามากกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดนโยบายมาตรการให้ชัดเจนและมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับให้ครูและทุกคนที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อให้มีการดำเนินการในด้านต่างๆ ให้สูงขึ้น

1.2 ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุให้เหมาะสมตามขนาดของโรงเรียน

1.3 ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการหารือกันในการวางแผนทั้งด้าน บุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ

1.4 ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรหาเครือข่ายในการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา เช่น หาเครือข่ายกับองค์กรและหน่วยงานของภาคเอกชน หาเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบหรือแนวทางจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา ในการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและการดำเนินงานให้มากขึ้น

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยและศึกษาการดำเนินการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา ของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา. (2521:6). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา.

[2] กระทรวงศึกษาธิการ. (2533). *การจัดความปลอดภัยในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: กรมพลศึกษา.

[3] เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์. (2548). *ความปลอดภัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

[4] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือแนวทางปฏิบัติและมาตรการรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

[5] เกรียงศักดิ์ สิทธิเสน (2549). *ปัจจัยในการจัดการด้านความปลอดภัยให้แก่นักเรียนของโรงเรียนระดับประถมศึกษา. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 3.* ปริญญานิพนธ์ กศ.บ. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.

[6] ไทยรัฐ. (2557). สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2557, จาก http://www.thairath.co.th//print.php?id=23189.

[7] มติชน. (2557). สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2557, จาก http://www.oknation.net/blog/print.php?id=23164.

[8] Krejcie, Robert; & Morgan, V. (1970, Autumn). *Determining Sample Size for Research Actvity*. Educational and Psychological Measurement. 3: 607 – 610.

[9] พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2551). การพัฒนากรอบแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา. ในวารสารรายงานการประชุมวิชาการ. *กรอบแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[10] พระศราวุธ เร่งกำเนิด. (2552). *การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเปรมฤดี จังหวัดเพชรบุรี.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[11] นชนก เสริมบุญครอง. (2550). *สวัสดิภาพของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[12] ศรัณยา บุญประกอบ. (2549). *การศึกษาการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[13] ศิริพร อนุสภา. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาโรงเรียนเอกชนในครอบครัวซาเลเซียน*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[14] นพเก้า ณ พัทลุง. (2551). *เทคนิคการวิจัยในชั้นเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. สงขลา: เทมการพิมพ์สงขลา.

[15] วิจิตร สถิตธำมรงค์. (2552). *การศึกษาสภาพการจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนในเครือมารีย์วิทยา จังหวัดชลบุรี.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา

[16] วรนุช อยู่เล่ห์. (2550). *การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแผนรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษาขนาดใหญ่ จังหวัดชัยนาท*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[17] พนัส หันาคินทร์. (2548). *หลักการจัดกิจกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ.

[18] นิชานันท์ ชูดวงแก้ว. (2550). *รายงานการวิจัยเรื่องศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนพนมสารคาม "พนมอดุลวิทยา" สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

การมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัด สังกัดกรุงเทพมหานคร

THE “BAN WAT RONGREAN” PARTICIPATIONAL MANAGEMENT MODEL OF BUDDHIST MONATIC SCHOOL UNDER METROPOLITAN ADMINISTRATION

นุชา สระสม[1], ผศ.ว่าที่ พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร[2], ผศ.ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์[3], ผศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์[4]

Nucha Srasom[1], Nopadol Chenaksara[2], Mattana Wangthanomsak[3], Prasert Inrak[4]

[1]นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[3] ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[4]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อทราบการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อทราบผลของการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานครวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ การเลือกกรณีศึกษาการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์ตามสภาพจริง การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูล การตรวจสอบความเที่ยง วิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 ขั้นตอน 1) การมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาและการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินการ 4) การได้รับประโยชน์ร่วมกัน 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

2. ผลของการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน”ของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ โรงเรียนจัดการศึกษาได้มาตรฐานผ่านเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านนักเรียน 2) ด้านการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และ 4) ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน”

Abstract

The purposes of this research were to identify : 1) the “ Ban WatRongrean” Participational management model of Buddhist monastic school under The Bangkok Metropolitan Administration, 2) the outcomes of “Ban WatRongrean” Participational management model of Buddhist monastic school under The Bangkok Metropolitan Administration.The instruments for collecting the data were unstructured interview form and opinionnaires,

The research finding were as follows :

1. The participation of “Ban WatRongrean” Participational management model of Buddhist monastic school under The Bangkok Metropolitan Administration consisted 5 steps1) BrainstormingParticipationand Decision-making 2) Planning Participation 3) Implementation 4) MutualBenefitParticipationand 5) Evaluation

2. The outcomes of“BanWatRongrean” Participational management model of Buddhistmonastic school under The Bangkok Metropolitan Administration were to pass the Educational standard of school under The Bangkok Metropolitan Administration, 1) Student 2) method and human resources development 3) learning societyand 4) Identity

Keywords: The “Ban Wat Rongrean” Participationa Imanagement

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาของไทยในอดีตตั้งแต่สมัยสุโขทัยจนถึงกรุงธนบุรีนั้นเป็นการจัดการศึกษา โดยชุมชนหรือท้องถิ่นที่มีวัดเป็นศูนย์กลางของการจัดการศึกษาโดยการถ่ายทอดของพระสงฆ์เป็นหลักรวมทั้งผู้อาวุโส พ่อแม่ ปราชญ์ ชาวบ้านช่างฝีมือ ได้ร่วมกันทำหน้าที่ให้การอบรมสั่งสอนความรู้ต่างๆ แก่บุตรหลานของตนเองด้วยจึงเป็นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ เยาวชนไทยสมัยก่อนจึงได้รับทั้งภูมิธรรมและภูมิปัญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากวัด หรือพุทธศาสนาซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมที่เก่าแก่เคียงคู่กับชาติไทย เป็นรากฐานของระบบจริยธรรมของสังคมไทยที่เป็นที่ยอมรับยึดถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานกันต่อๆ มา ด้วยเหตุนี้วัดและบ้านจึงมีบทบาทอย่างสำคัญในการเป็นเครื่องมือที่ได้ช่วยพัฒนาชีวิตและสังคมไทยมาแต่ในอดีต [1] หากย้อนรอยเรียงภาพการเปลี่ยนแปลงการบริหารการพัฒนาคนของการศึกษาไทยเป็นลำดับมา การเรียนรู้พื้นฐานชีวิตเกิดจากบ้าน คือ คนในครอบครัวในชุมชนท้องถิ่นและจากวัด คือ พระสงฆ์ซึ่งเป็นภูมิปัญญาอาชีพให้คิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็นอ่านออกเขียนได้สร้างมโนสำนึกความดีงามจรรยามารยาท พัฒนาการเป็นไปตามวัยสามารถอยู่ในสังคมและประกอบสัมมาอาชีพอย่างเป็นสุขยั่งยืนการศึกษายุคนั้นจึงสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน การเปลี่ยนแปลงการศึกษาเป็นไปตามยุคสมัย โลกที่กว้างใหญ่ทำให้การติดต่อสัมพันธภาพของเชื้อชาติศาสนาระหว่างกันของนานาประเทศเกิดขึ้นได้ยากอันเนื่องจากการสื่อสารด้านภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่าง ระบบโรงเรียนจึงเกิดขึ้นตามแนวทฤษฎีการบริหารการศึกษาแบบตะวันตก โรงเรียนกลายเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาให้กับชุมชนแทนวัดและบ้านเป็นสถาบันการเรียนรู้ที่ทำหน้าที่แตกต่างจากที่เคยเป็นและการแบ่งบทบาทหน้าที่ทางสังคมของ 3 สถาบันหลักดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงนวัตกรรมชีวิตคนไทยเปลี่ยนไปนักบริหารการศึกษาและนักวิชาการการศึกษาไทยต่างรวมตัวกันเพื่อสร้างกรอบแนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษา คือ การให้ชุมชนท้องถิ่นและทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยถือว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคม สร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สร้างวงจรการบริหารและการพัฒนาคนให้เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน มีนักการศึกษาและนักวิจัย ทั้งหลาย ค้นพบแนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องไว้จำนวนมากและเป็นที่เชื่อได้ว่าการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญของความสำเร็จในการนำองค์การไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนของ 3 สถาบันหลัก คือ บ้าน วัด และโรงเรียนนั้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นฐานของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนและชุมชนที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน [2] ปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่อยู่ในวัด ซึ่งพระสงฆ์ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้พื้นที่วัดเพื่อสร้างโรงเรียนโดยการสนับสนุนของทางราชการและบ้านหรือชุมชนเพื่อเป็นสถานที่บ่มเพาะทางความรู้ให้แก่บุตรหลานในอนาคต ฉะนั้น บ้าน วัด โรงเรียนจึงเป็นหน่วยทางสังคมที่มีความสำคัญทั้งหมด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเองจะต้องหาวิธีดำเนินการเพื่อนำแนวร่วมจากสถาบันที่มีอยู่ในชุมชนหรือบริเวณที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยนำ

กระบวนการมีส่วนร่วมมาใช้ในจัดการด้านการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ การบริหารงานในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพยิ่งขึ้นและพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันและอนาคต [3] และในด้านการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยให้ชุมชนและวัดเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนั้นยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจปัญหาสภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องของการมีส่วนร่วมของชุมชนที่พบนั้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่จะส่งผลต่อการที่ชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จากรายงานการศึกษารูปแบบโรงเรียนนิติบุคคลกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานปี พ.ศ.2557 ของกรุงเทพมหานคร พบว่า วัดและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหรือโรงเรียนของกรุงเทพมหานครในระดับน้อยนับว่าเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผลการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครยังไม่เป็นไปตามความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง [3] ในการจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติและสนับสนุนให้การดำเนินงานและการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วัด และชุมชน เป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานชุมชนรวมทั้งวัดได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยยึดหลักประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนร่วมทำให้ผู้มีส่วนร่วมได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมชื่นชมผลงานและร่วมประเมินผล ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษาเกิดการพัฒนาสู่ประสิทธิภาพและมีคุณภาพอย่างสูงสุดในเรื่องของการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนทั้งหมดนั้นมักจะเป็นไปตามผู้บริหารสถานศึกษานั้นๆ กำหนด [4] หากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชน บ้าน วัด คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ปกครองรวมทั้งบุคลากรภายในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ก็จะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ ดังนี้ 1) เพื่อทราบการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อทราบผลของการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาจากกรณีศึกษาที่เป็นตัวแทนของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การเลือกกรณีศึกษา ในการเลือกกรณีศึกษานั้น ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกกรณีศึกษาโรงเรียนที่มีความเหมาะสมที่สอดคล้องกับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งกรณีศึกษาที่มีคุณสมบัติเป็นโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานครที่บริหาร

จัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมได้โดดเด่น เลือกกรณีศึกษาโดยวิธีเจาะจง (PurposiveSampling) เพียงแห่งเดียว คือ โรงเรียนวัดพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ (นามสมมติ)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งการขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ปกครองพระสงฆ์ ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ตำรวจและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษาด้วยตัวเองและเข้าสังเกตการณ์ในกิจกรรมต่างๆ ที่ทางกรณีศึกษาจัดขึ้นตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 6 เดือน

3. การศึกษารายกรณีประวัติองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษารายกรณีประวัติองค์กรของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานครได้ดังนี้ โรงเรียนวัดพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ (นามสมมติ) เป็นโรงเรียนวัดขนาดกลางที่อยู่ในกลุ่มกรุงธนเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่โดดเด่น มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้มแข็ง โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และเป็นโรงเรียนที่เคยมีผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรางวัลด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในระดับกรุงเทพมหานคร และระดับประเทศ

4. การวิเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวม จัดหมวดหมู่ของข้อมูล ตรวจสอบแก้ไขข้อมูลที่มีอยู่เดิมให้ถูกต้องของการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัดพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ (นามสมติ) โดยศึกษาเอกสารรวมสองประเภท 1) เอกสารที่เป็นทางราชการ และ 2) เอกสารที่ไม่เป็นทางการ

5. การศึกษาหลักฐานหรือข้อมูลที่มีอยู่ตามสภาพปกติ ผู้วิจัยใช้สำหรับเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้คือการศึกษาหลักฐานหรือข้อมูลที่มีอยู่ตามสภาพปกติด้วยการเพิ่มการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมให้มากยิ่งขึ้น และใช้วิจารณญาณเพิ่มเติมขึ้นหลังจากที่ได้พิจารณาหลักฐานหรือข้อมูลที่มีอยู่ตามสภาพปกติ

6. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เทคนิคการเก็บข้อมูลด้วยวิธีสังเกตแบบมีส่วนร่วมเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีโอกาสได้เข้าร่วมสังเกตปรากฏการณ์ในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ ร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองร่วมสังเกตในการประชุมผู้ปกครอง และเข้าร่วมสังเกตปรากฏการณ์ในกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น

7. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ คือ 1) ใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (FormalInterview) 2) ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (InformalInterview) โดยมีขั้นตอนในการสัมภาษณ์แบ่งออกได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นการสัมภาษณ์ 3) ขั้นการจดบันทึกผลการสัมภาษณ์ 4) ขั้นปิดการสัมภาษณ์

8. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลด้วยวิธีต่างๆ มาตรวจสอบเพื่อหาความตรงของเนื้อหาดังนี้ 1) ความตรงภายใน (InternalValidity) คือ เริ่มต้นด้วยการกำหนดสมมติฐาน มุมมอง และกรอบทฤษฎีในเรื่องที่วิจัยไว้อย่างชัดเจน โดยอาศัยวิธีการในการตรวจสอบประการคือ การใช้วิธีตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า การใช้วิธีตรวจสอบข้อมูลแบบถามซ้ำ และการสอบวัดเปรียบเทียบ 2) ความตรงภายนอก (ExternalValidity) ได้แก่ การพิจารณาว่าผลของการศึกษาเชิงคุณภาพเรื่องหนึ่งจะสามารถประยุกต์ให้สัมพันธ์กับสถานการณ์อื่นได้หรือไม่ คือในการนำเสนอข้อมูลของงานวิจัยจะต้องกว้างขวางและเพียงพอเพื่อให้ผู้ที่สนใจที่จะศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ข้อมูลเหล่านี้ให้เป็นประโยชน์ในการอ้างอิง ถ่ายโอนหรือกล่าวพาดพิงถึง

9. การตรวจสอบความเที่ยง ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ 1) แสดงจุดยืนไว้อย่างชัดเจนว่าในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยอย่างไร มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไรและจากแหล่งใดบ้าง 2) ใช้เทคนิคการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ในการตรวจสอบความเที่ยงเช่นเดียวกันกับการตรวจสอบความตรงภายใน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยพหุวิธี 3) ผู้อื่นสามารถทำการสอบทานงานวิจัยนี้ได้โดยใช้ข้อมูลต่างๆ ที่ผู้วิจัยแสดงไว้ในรายละเอียดของวิธีการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา

10. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิควิธี ดังนี้ การวิเคราะห์เนื้อหาโดยเน้นที่องค์ประกอบสำคัญสามประการ คือ 1) มีความเป็นระบบ 2) มีสภาพเป็นวัตถุวิสัย 3) อิงกรอบแนวคิดทฤษฎี และวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป คือ การวิเคราะห์แบบอุปนัย การจำแนกชนิดของข้อมูลและการเปรียบเทียบข้อมูล

11. การนำเสนอข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้ข้อสรุปจากการวิจัยมานำเสนอเป็นงานวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของ “บ้าน วัด โรงเรียน” (บวร) ของโรงเรียนวัดพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ (นามสมมติ) ซึ่งเป็นกรณีศึกษาเป็นโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานครสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” (บวร) ของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานคร มีรูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วมที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1.1 การมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาและการตัดสินใจ ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นและร่วมกันตันสินใจในเรื่องปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในการประชุมคณะกรรมการต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ที่กระทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เช่น การประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษา การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการประชุมคณะกรรมการผู้ปกครองเครือข่าย

1.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ของโรงเรียน มีการร่วมมือกันของบ้าน วัด และโรงเรียน ในการวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน มีการแบ่งภาระหน้าที่กันอย่างชัดเจนของคณะกรรมการหลายๆ ฝ่าย โดยมีการพบปะพูดคุยกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างสมาชิก มีการเสนอแนวทางการดำเนินงานที่จะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จ

1.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินการของ บ้าน วัด และโรงเรียน โดยทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ทั้งในเรื่องของการจัดหาและสนับสนุนทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน เงินทุนการดำเนินการ หรือเข้าร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา

1.4 การได้รับประโยชน์ร่วมกัน เป็นการมีส่วนร่วมของบ้าน วัด และโรงเรียน ในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและจิตใจโดยอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน โดยทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกันจากการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีความยินดีในความสำเร็จของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลในระดับประเทศ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่นด้านสัมพันธ์ชุมชน และนักเรียนมีผลการศึกษาผ่านเกณฑ์การทดสอบมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ

1.5 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมของบ้าน วัด และโรงเรียน ในการติดตามผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน รวมทั้งคณะกรรมการคณะต่างๆ ที่มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ในการประเมินผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ผลของการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” (บวร) ของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานครในด้านต่างๆ มีดังนี้

2.1 ด้านนักเรียนนักเรียนของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานครมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับดีมาก

2.2 ด้านการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับดีเยี่ยม

2.3 ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับดีเยี่ยม

2.4 ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับดีมาก

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นข้อค้นพบจากการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ บ้าน วัด โรงเรียนของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานครรอบปีที่ผ่านมาโดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ ของการจัดการศึกษาซึ่งสามารถนำมาอภิปรายสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานครมีรูปแบบและขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1.1 การมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาและการตัดสินใจ ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษา ซึ่งทั้ง บ้าน วัด และโรงเรียนได้ร่วมมือกันในการค้นหาสาเหตุและปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาของโรงเรียนในปีการศึกษาที่ผ่านๆ มา มีการระดมความคิดเห็นจากทุกๆ ฝ่ายเพื่อหาภาระงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขก่อนเป็นอันดับแรก การช่วยกันแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาที่จะดำเนินการร่วมกัน รวมทั้งภารกิจต่างๆ ที่ต้องดำเนินการตามนโยบายของกรุงเทพมหานครซึ่งเกิดขึ้นจากการพูดคุยกันจากการประชุม และจากการรายงานผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตอนสิ้นปีการศึกษาของทุกปีสอดคล้องกับ โกวิท พวงงาม ที่สรุปถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชนในการพัฒนาควรจะมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของแต่ละท้องถิ่น กล่าวคือ ถ้าหากชาวชนบทยังไม่สามารถทราบถึงปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาในท้องถิ่นของตนเป็นอย่างดีแล้ว การดำเนินต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาของท้องถิ่นย่อมไร้ประโยชน์ เพราะชาวชนบทจะไม่เข้าใจและมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานเหล่านั้น 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เพราะการวางแผนดำเนินงานเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ชาวชนบทรู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการนำเอาปัจจัยข่าวสารข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน แม้ชาวชนบทส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจน แต่ก็มีแรงงานของตนที่สามารถใช้เข้าร่วมได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงานจะทำใช้ชาวชนบทสามารถคิดต้นทุนดำเนินงานได้ด้วยตัวเอง ทำให้เรียนรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิด 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน หากการติดตามงานและประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วชนบทย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำไปได้รับผลดี การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันในโอกาสต่อไปจึงอาจจะประสบความยากลำบาก [5]

1.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนโดยทางบ้าน วัด และโรงเรียนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อวางแผนกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน และการระดมทรัพยากรที่จะต้องใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งในขั้นตอนนี้เกิดขึ้นจากกระบวนการความร่วมมือของทั้งจากบ้าน วัด และโรงเรียน ในการประชุมร่วมระหว่างคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรม/โครงการต่างๆ ตามปัญหาและความจำเป็นเร่งด่วนและการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งการหารืออย่างไม่เป็นทางการระหว่างตัวแทนของบ้าน วัด และโรงเรียน ต่อไปสอดคล้องกับแนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen.Jand Uphoff .D) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากรการ

บริหารและการประสานความร่วมมือ ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินโครงการนั้นจะได้คำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่นการช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงานและการขอความช่วยเหลือ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วยผลประโยชน์โครงการนี้รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความชอบและความคาดหวังที่มีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ [6]

1.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินการโดยทั้ง บ้าน วัด โรงเรียน ได้ร่วมกันในการจัดหาและสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน เงินทุน หรือเข้าร่วมบริหารงาน การใช้ทรัพยากร การประสานงานและการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก รวมทั้งการเข้ามาเป็นวิทยากร หรือครูภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับนักเรียน ในรูปแบบหรือขั้นตอนนี้พบว่าเกิดขึ้นจากความร่วมแรงร่วมใจกันที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนเองเกี่ยวข้องตามภารกิจหลักที่ตกลงร่วมกัน หรือบางคนก็ปฏิบัติภารกิจหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน คือ เป็นทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาและเป็นวิทยากรให้ความรู้กับนักเรียนรวมทั้งรับหน้าที่เป็นประธานกรรมการผ้าป่าการศึกษาเพื่อหารายได้มาปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนและเป็นทุนการศึกษาให้กับนักเรียนอีกด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของกันยารัตน์ แย้มศรีแก้ว ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารความร่วมมือของบ้าน วัด โรงเรียน ของโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการความร่วมมือของบ้าน วัด โรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการสร้างความร่วมมือ 2) การมีส่วนร่วม 3) การจัดการสัมพันธภาพ 4) การเสริมสร้างประโยชน์ร่วมกัน 5) การเสริมสร้างคุณธรรมในองค์กร และ 6) การสร้างบรรยากาศองค์กร [1]

1.4 การได้รับประโยชน์ร่วมกัน คือ ทั้งทางบ้าน ผู้ปกครอง วัด และโรงเรียนได้รับประโยชน์ร่วมกันจากการเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา คือ โรงเรียนจะเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนและบริการชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ชุมชนสามารถใช้สถานที่ของโรงเรียนในการประชุมสัมมนา หรืองานพบปะสังสรรค์ของคนในชุมชน มีห้องสมุดที่มีคุณภาพสะดวกสบายสำหรับบริการชุมชน มีห้องคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายอินเทอร์เนตที่ทันสมัย สามารถให้บริการชุมชนได้ มีสนามกีฬาเพื่อรองรับการจัดการแข่งขันกีฬาภายในชุมชนได้อย่างดี รวมทั้งการแบ่งปันประโยชน์ร่วมกันด้านจิตใจที่อยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันของบุคคลและสังคม ซึ่งการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์เกิดขึ้นจากความคาดหวังของทุกฝ่ายที่ต้องการเห็นการจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน เป็นการได้ความภาคภูมิใจร่วมกัน เป็นการสนับสนุนวิธีการเชิงรุกในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันจะเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ทำให้เกิดบรรลุความตระหนักและการมองเห็นการมีส่วนร่วมมากขึ้น ความน่าเชื่อถือ ศักยภาพ ความเชี่ยวชาญมีคุณค่าสำหรับการร่วมมือความยืดหยุ่นสำหรับการจัดการและวางแผนการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรที่เกี่ยวข้องการทำงานเป็นทีม การสื่อสารส่งข่าวกิจกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของกลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยในการพัฒนาความคิดร่วมกันที่จะเข้าใจถึงความสำคัญและการได้รับประโยชน์จากการทำงานร่วมกันและสอดคล้องกับความเห็นของปรารณทัตต์ แสนวิเศษ ได้สรุปถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดการศึกษามี 4 ลักษณะ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและร่วมดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ การดำเนินการของโรงเรียน และ 4) การมีส่วนร่วมในการรับบริการ และรับความช่วยเหลือจากโรงเรียน [7]

1.5 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล เพื่อที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมเพื่อการศึกษาของโรงเรียน โดยทั้งบ้าน วัด และโรงเรียน ได้ร่วมกันติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของการจัด

การศึกษาของโรงเรียนในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อศึกษาหรือเปรียบเทียบ กับสถานศึกษาใกล้เคียงภายในเขตตลิ่งชันเพื่อนำมาตัดสินและประเมินผลงานของโรงเรียนวัดพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ มีการสร้างความเข้าใจร่วมกันของทุกฝ่าย โรงเรียนมีการสนับสนุนความรู้และการใช้เทคโนโลยีแก่บ้าน วัด และชุมชน ให้เข้ามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน มีความเหมาะสมของผู้ประเมินผลในการปฏิบัติงาน มีการวัดผล และประเมินผลการดำเนินงานจากสภาพจริงและความพึงพอใจ มีความสามารถในการเชื่อมโยงขอบเขตขององค์กร มีการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพราะจะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีความรู้สึกถึงการเป็นบุคคลสำคัญที่สามารถสะท้อนความคิดเห็นต่างๆ ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับทางโรงเรียนที่จะนำข้อมูลต่างๆ เหล่านั้นไปหาทางแก้ไขปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของปาริชาติ วลัยเสถียร ที่สรุปกระบวนการมีส่วนร่วมด้านการศึกษาไว้ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการศึกษาของชุมชน เป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้ร่วมกันเรียนรู้สภาพของชุมชน การดำเนินชีวิต ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำงาน และร่วมกันค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา ตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยมีการรวมกลุ่มอภิปรายและแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงานและทรัพยากรที่จะต้องใช้ 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาโดยการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ แรงงานเงินทุน หรือเข้าร่วมบริหารงาน การใช้ทรัพยากร การประสานงาน และดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียวกันของบุคคลและสังคม 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันที [8]

2. ผลของการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานครนั้น ประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก โดยทางโรงเรียน ได้เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ บ้าน วัด โรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจนประสบความสำเร็จโดยมีผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณโดยมีผลการจัดการศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานครและสมศ. โดยมีผลการประเมินแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านนักเรียน ในเรื่องของการพัฒนาด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับที่ ดีเยี่ยม โดยทางโรงเรียนได้ส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้ครูทุกระดับชั้นได้เห็นความสำคัญของการมีอนามัย สุขนิสัย และสุขภาพที่ดีของผู้เรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะทางโรงเรียนได้จัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมสุขภาวะที่ดีและการมีสุนทรียภาพให้กับนักเรียน เช่น การดูแลให้นักเรียนได้รับอาหารเสริมนมและอาหารกลางวันทุกวัน การตรวจสุขภาพ การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลให้ นักเรียนมีน้ำหนักส่วนสูงเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน มีทักษะการเคลื่อนไหวมีสุขนิสัยในการดูแลตนเอง เด็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ นักเรียนมีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจร่าเริงแจ่มใส มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มั่นใจกล้าแสดงออก สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เหมาะสมตามวัย ชื่นชมศิลปะดนตรีการเคลื่อนไหวและรักธรรมชาติ ทำให้เด็กมีพัฒนาการด้านสังคม การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนพัฒนาการด้านสังคม และบูรณาการสอดแทรกในแผนการจัดประสบการณ์สังคมเพื่อให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์ กิจกรรมค่ายคุณธรรม กิจกรรมโตไปไม่โกง โดยการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมให้กับครูและบุคลากรอย่างเพียงพอ ส่งผลให้นักเรียนมีวินัย รับผิดชอบเชื่อฟังคำสั่งสอนของพ่อแม่ ครูอาจารย์ มีความซื่อสัตย์สุจริตช่วยเหลือแบ่งปันทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ประพฤติตนตามวัฒนธรรมไทยและศาสนาที่ตนนับถือ มีพัฒนาการด้านสังคม สามารถประพฤติ ปฏิบัติตน ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและสังคมได้ และเด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญา นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ทั้งกิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เช่น กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ กิจกรรมห้องเรียนในโลกกว้าง โครงการบ้าน

วิทยาศาสตร์และโครงงานระดับปฐมวัยเพื่อกระตุ้นทักษะกระบวนการคิดให้เกิดขึ้นนักเรียนอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน ส่งผลให้นักเรียนสนใจเรียนรู้สิ่งรอบตัว ซักถามอย่างตั้งใจและรักการเรียนรู้ มีการคิดอย่างเป็นขั้นตอน มีระบบ มีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ มีทักษะทางภาษาที่เหมาะสมกับวัยมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และลักษณะที่พึงประสงค์ ทางโรงเรียนได้วางแผนกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยการจัดโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ และกิจกรรมต่างๆ และมีการปลูกฝังพฤติกรรม มีจิตสำนึกในการร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม โดยให้นักเรียนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ โครงการวิถีเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร รู้จักจัดเก็บของเล่นของใช้ รู้จักการรอคอย สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมตามระเบียบวินัยของโรงเรียน ปฏิบัติตามข้อตกลงของห้องเรียนและระเบียบของโรงเรียน มีกิริยามารยาทเรียบร้อยเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสอนของพ่อแม่ ผู้ปกครองและครู กตัญญูกตเวทีต่อผู้มีพระคุณ ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่างมีความรักและหวงแหนในสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ รู้จักใช้และบำรุงรักษาและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม รู้จักการแบ่งปันสิ่งของ เสียสละเพื่อส่วนรวม ด้านสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ทางโรงเรียนได้กำหนดโครงการและกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้นักเรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้นักเรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอมีน้ำหนักส่วนสูงและมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน ป้องกันและหลีกเลี่ยงจากสิ่งเสพติดให้โทษ นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเองมีความมั่นใจกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่นและสร้างผลงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬาและนันทนาการ ตามจินตนาการได้ตามวัย นักเรียนทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้แพ้ รู้ชนะ มีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใส มีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขในการเรียนและการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เป็นอย่างดี ด้านความสนใจร่วมกิจกรรม และแสดงออกด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา เด็กมีสุนทรียภาพทางด้านศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหว การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น กิจกรรมวันสุนทรภู่ กิจกรรมวันพ่อ กิจกรรมวันแม่ กิจกรรมเคลื่อนไหวและส่งเด็กเข้าประกวดวาดภาพกิจกรรมกลางแจ้ง และกิจกรรมเสรี ส่งผลให้นักเรียนมีความสนใจและกล้าแสดงออกในเรื่องศิลปะและดนตรี และพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหวร่างกายประกอบเพลงและจังหวะเป็นอย่างมาก ด้านความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล ซึ่งโรงเรียนได้ตระหนักในความสำคัญของการมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล มีการดำเนินงานโครงการโรงเรียนรักการอ่าน โครงการห้องสมุดมีชีวิต โครงการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน โครงการส่งเสริมการเรียนรู้แบบโครงงาน และการใช้โปรแกรมนำเสนอผลงาน มีการจัดทำรายงานประจำปีอย่างเข็มแข็ง จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และเขียน จัดประกวดแข่งขันการเขียนบรรยาย เขียนคำขวัญ เขียนเรียงความ ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อฝึกทักษะการคิดและการแก้ปัญหา เช่น กิจกรรมการเขียนแผนผังความคิด การทำโครงงาน ฝึกการนำเสนอผลงานโดยการใช้โปรแกรมนำเสนอ ส่งผลให้ ผู้เรียนสามารถสรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง ดู และสื่อสาร โดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง นำเสนอวิธีคิดวิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง สามารถกำหนดเป้าหมายคาดการณ์ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ คิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล ด้านความรู้และทักษะตามหลักสูตร โดยผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้น ป6 ผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net) หลายวิชามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดและระดับประเทศ ผลการ

ประเมินในด้านการพัฒนานักเรียนมีผลการประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรสถานศึกษา ด้านทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ทางโรงเรียนได้ให้ความสำคัญของการอ่านของนักเรียน การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฝึกฝนทักษะกระบวนการแก้ปัญหาให้นักเรียนอย่างสม่ำเสมอในรูปแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ต่างๆ ผ่านแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรง เรียนรู้เป็นแก้ปัญหาเป็นและส่งผลให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีการดำเนินการโครงการห้องสมุดมีชีวิต จัดกิจกรรมรู้จักห้องสมุด บรรณารักษ์อาสา หนังสือทำมือสื่อสร้างปัญญา สัปดาห์ห้องสมุด ความรู้ดีมีรางวัล ปลูกฝังให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน และใช้บริการจากห้องสมุดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อศึกษาค้นคว้าจากหนังสือและเอกสาร ขยันมั่นเพียรในการอ่าน จากสถิติการใช้ห้องสมุด การบริการยืม-คืนหนังสือจากห้องสมุด และสถิติการขอใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสืบค้นข้อมูล ส่งผลให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุดแหล่งเรียนรู้และสื่อต่างๆ รอบตัว มีทักษะในการอ่านฟังดูพูดเขียนและตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสามารถถ่ายทอดเรื่องราวในรูปแบบต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกันได้อย่างกว้างขวาง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น ทักษะในการทำงานรักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นได้ตระหนักในความสำคัญของผู้เรียนให้มีทักษะในการทำงาน รักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ โดยได้ดำเนินโครงการสานสัมพันธ์บ้าน วัด โรงเรียน โครงการร้อยรัก โครงการโรงเรียนวิถีพุทธ โครงการวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง โครงการส่งเสริมศักยภาพด้านดนตรี-นาฏศิลป์ และโครงการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อให้นักเรียนได้ร่วมกันคิดวางแผนในการทำกิจกรรม เช่น ชิ้นงานและโครงงาน ส่งผลให้ นักเรียนมีการวางแผนการทำงานและดำเนินการจนสำเร็จ มีทักษะในการทำงานรักการทำงาน มีความสุขมุ่งมั่นพัฒนางานและภูมิใจในผลงานของตนเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจได้ ด้านการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมและยังให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทั้งในโรงเรียน ชุมชน และตามธรรมชาติทั่วไป และด้านการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทางโรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับงานวิจัยของภูวณัฐสร์ หนูมาก ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการการมีส่วนร่วมของ บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) ต่อการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ” มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาอุปสรรคของกระบวนการมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมของ บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) ต่อการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติของกระบวนการมีส่วนร่วมของ บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) ต่อการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางทั้งสามด้าน โดยการพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการดำเนินการมีระดับการปฏิบัติในกระบวนการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะด้านการพัฒนาผู้เรียนในประเด็นการร่วมปลุกจิตสำนึกให้ผู้เรียนมีวินัยในตนเองอยู่เสมอ [3]

2.2 ด้านการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรมีผลการดำเนินงานที่ปรากฏเด่นชัด คือ 1) ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการสมรรถนะ ใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ออกแบบและการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญาสามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการ

พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค มีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบและใช้ผลในการปรับการสอน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา และเต็มความสามารถ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทุกคนมีความรู้สึกว่าได้ดำเนินการสอนตามนโยบายของโรงเรียนที่ตนเองเคยมีส่วนร่วมมาตั้งแต่ขั้นตอนของการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญ 2) ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำและความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน บริหารโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ สามารถบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่สถานศึกษาอย่างเต็มที่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเองเห็นความสำคัญของทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร 3) คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คณะกรรมการสถานศึกษารู้และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบกำหนด คอยกำกับติดตามดูแลและขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา การดำเนินการตามโครงการพัฒนางานเพื่อเตรียมความพร้อมตามข้อเสนอแนะจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นประจำเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมภายใน และส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียนให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น ส่งผลให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้าใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนพร้อมสนับสนุนและเสนอแนะในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นอย่างดี นักเรียนมีแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมากขึ้น 4) สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่มีกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยหลักสูตรสถานศึกษามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่น มีการจัดรายวิชาเพิ่มเติมที่หลากหลายให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนตามความถนัดความสามารถและความสนใจ มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมและตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมส่งผลให้โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลดีต่อนักเรียน ทำให้นักเรียนสามารถ คิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ ทำให้การเรียนรู้มีผลสัมฤทธิ์ ดีขึ้น 5) สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ โรงเรียนได้จัดทำโครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน การสร้างสื่อนวัตกรรมประจำห้องเรียน มุมเรียนรู้ประจำห้องเรียน และการพัฒนาโครงการห้องสมุดมีชีวิต โรงเรียนมีระบบสารสนเทศของโรงเรียนที่สามารถใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาสื่อนวัตกรรมประจำห้องเรียนที่ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน มีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการเรียนการสอน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคารเรียนมั่นคงสะอาดและปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพออยู่ในสภาพใช้การได้ดีสภาพแวดล้อมร่มรื่น ปรับปรุงห้องสมุดให้ทันสมัยสะดวกต่อการสืบค้นข้อมูล ให้บริการสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง 6) สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มีการจัดทำมาตรฐานสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดทำรายงานประจำปีสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศและใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ติดตามตรวจสอบและประเมิน

คุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา นำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะทางโรงเรียนต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในการเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพิ่มศักดิ์ บัวรักษ์ และคณะที่ศึกษาในเรื่องการพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการสถานศึกษาเพื่อศึกษาองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีองค์ประกอบด้านขอบข่ายและภารกิจด้านวิชาการของสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล 4) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมการวิจัย 5) การสนับสนุนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และวิทยากร 6) การนิเทศการศึกษา 7) การพัฒนาระบบประกันประสิทธิภาพวิชาการ ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานของเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการประกอบด้วย 1) การสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 2) การติดต่อประสานงาน 3) การวิเคราะห์ปัญหา 4) การระบุเป้าหมาย 5) การวางแผนจัดทำแผน 6) การดำเนินงานตามแผน 7) การประเมินผลและการรายงาน [9]

2.3 ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทางโรงเรียนได้ดำเนินตามโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ชุมชนจนทำให้ผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครองและชุมชนได้เข้าใจและตระหนักถึงบทบาทของตนเองต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาบุคลากรในโรงเรียนและประชาชนในชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นอย่างดี 2) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทางโรงเรียนได้ดำเนินโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน”(บวร) และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานของสถานศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพในทุกๆด้าน ทำให้ได้รับความเลื่อมใส ศรัทธาจากบุคคล ชุมชน และผู้ปกครอง 3) การสร้างส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยทางโรงเรียนได้มีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยจัดทำโครงการศึกษาแหล่งเรียนรู้ โครงการพัฒนาสื่อประจำห้องเรียน โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา และใช้ประโยชน์จากห้องเรียนในโรงเรียน ในท้องถิ่นและชุมชน 4) การพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นแหล่งเรียนรู้นั้น ทางโรงเรียนได้จัดทำโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ประกอบด้วย ห้องสมุด E-library แปลงเกษตร ปลอดสารพิษ บ่อปลาดุก สวนหย่อม และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติในโรงเรียนให้สามารถใช้จัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยรวมดีขึ้นโรงเรียนเป็นแหล่งการจัดการเรียนรู้ที่มีมาตรฐาน มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ นักเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของอดิเรก บุญคง ที่ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการศึกษาระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในชนบท ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในชนบท ต้องอาศัย 1) หลักการการมีส่วนร่วม การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนการประสานงาน การพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ ความต่อเนื่องเป็นระบบความเสมอภาคเท่าเทียม 2) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน และเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) มีการจัดกลไกในการดำเนินการโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน คณะกรรมการเครือข่าย บ้าน วัด โรงเรียนรับผิดชอบประสานงานดำเนินการ ติดตาม วัดและประเมินผล ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจกับเครือข่าย กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัดความสำเร็จร่วมกัน 4) มีกระบวนการดำเนินการ โดยการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และทำข้อตกลงร่วมกัน ประชุมชี้แจงแนวทางดำเนินงานร่วมกัน โดยการแยกงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน และงานที่

แยกกันปฏิบัติอย่างชัดเจน วัดและประเมินผล ด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพึงพอใจ และผลกระทบ อย่างต่อเนื่อง และ 5) ประเมินผลตามแผนงาน/โครงการที่เน้นการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยอาศัยเงื่อนไขที่บ้าน วัด โรงเรียนกับการเอาใจใส่ในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่อย่างจริงจัง เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่าย รวมทั้งคณะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ดี [10]

2.4 ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นที่กำหนดขึ้น โดยทางโรงเรียนได้จัดทำโครงการส่งเสริมศักยภาพเด็กและเยาวชนฯ ซึ่งผลของโครงการทำให้นักเรียนมีความสามารถด้านสหกรณ์ ด้านการเกษตร และกีฬาและนันทนาการ นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนดีขึ้น บรรลุเป้าหมายและจุดเน้นของสถานศึกษาที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะจากกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือกันของบ้าน วัด โรงเรียนที่ได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การตัดสินใจกำหนดนโยบายรวมทั้งอัตลักษณ์ของโรงเรียน การดำเนินการ และการประเมินผลการจัดการศึกษาร่วมกันทำให้ทุกฝ่ายได้เข้าใจปัญหาและดำเนินการตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นที่กำหนดขึ้นร่วมกันจนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในมาตรา 8 (2) คือให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สถานศึกษาที่จัดการศึกษาทุกระดับจึงต้องปฏิบัติตามโดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแล้วย่อมจะช่วยขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนอย่างแท้จริง[11]

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรทำความเข้าใจกับคำว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” (บวร) ให้ชัดเจนถึงประเด็นของการมีส่วนร่วม เช่น การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระบบ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการศึกษาภายในชุมชน ทั้งนี้เพื่อวิเคราะห์ว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” (บวร) แบบใดเหมาะสมกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดสังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด

1.2 สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สถาบันการอุดมศึกษา หรือมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่เปิดสอนในหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และกรุงเทพมหานครควรนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปทำการศึกษาเพิ่มเติมโดยเลือกกรณีศึกษาจากโรงเรียนที่อยู่ในมัสยิดสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อกำหนดองค์ความรู้ใหม่ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.3 เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานการจัดการศึกษา ประโยชน์ในการบริหารการศึกษาโดยส่วนรวม กรุงเทพมหานครสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประกอบการนำเสนอแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้ดียิ่งขึ้นได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอื่นๆ ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเช่นนี้ โดยกรอบทฤษฎีอื่นๆ ด้วย

2.2 ควรจะมีการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอื่นๆ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเช่นนี้ โดยกรอบทฤษฎีเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อการเปรียบเทียบหาความสอดคล้องและไม่สอดคล้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.3 ควรจะมีการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดอื่นๆ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

เอกสารอ้างอิง

[1] กันยารัตน์ แย้มศรีแก้ว. (2558). *การบริหารจัดการความร่วมมือของ บ้าน วัด โรงเรียน*. ปริญญาดุษฎีนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.ถ่ายเอกสาร.

[2] ชนะ สุ่มมาตย์. (2559). บ้าน วัด โรงเรียน:ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม. *วงจรการพัฒนาคนที่ยั่งยืน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2559, จาก: https://www.gotoknow.org/posts/131651,

[3] ภูวณัฐสร์ หนูมาก.(2549*). กระบวนการการมีส่วนร่วมของบ้าน วัด โรงเรียน (บวร) ต่อการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

[4] เยาวภา ประคองศิลป์. (มปป). *ความจำเป็นของการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียน. ในเอกสารประกอบการเสวนาวิชาการทางการศึกษา เรื่องจำเป็นจริงหรือกับการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน*. (มปท). ถ่ายเอกสาร.

[5] โกวิทย์ พวงงาม.(2553). *การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

[6] Cohen, John M. and Uphoff, NormanT. (1977). *Rural Development Participation: Concepts and Measures for ProjectDesign. Implementation and Evaluation* .pp.6. New York: The Rural Development Committee Center for international studies. Cornell University,

[7]ปรารณทัตต์ แสนวิเศษ. (2555, มกราคม – มิถุนายน). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*. (16):69.

[8] ปาริชาติ วลัยเสถียร. (2552). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่4 . กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

[9] เพิ่มศักดิ์ บัวรักษ์ (2559). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต: สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

[10] อดิเรก บุญคง. (2554). *รูปแบบการจัดความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในชนบท จังหวัดศรีษะเกษ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

[11] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ:บริษัทพริกหวานกราฟิก จำกัด.

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONNEL PARTICIPATION OF LEARNING MANAGEMENT TO ASEAN OF THE SCHOOLS UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

สายฝน อัมรี[1], ทวีศิลป์ กุลนภาดล[2], ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ[3]

[1]นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ตำบลหน้าเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
[2]อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ตำบลหน้าเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
[3]อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ตำบล หน้าเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 2) ศึกษาการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 297 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน โดยกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน

Abstract

The objectives of this study were (1) Study participants' personals Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 (2) Study learning management to the school's Asians Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 and The relationship between personnel participation and learning management to the school's Asians Chonburi Primary Educational Service Area Office 1

The sample group was selected from the administrative officers and teachers who are working in Chonburi Primary Educational Service Area Office 1, year 2013 and this group is composed of 297 people. The member selection method of Krejcie & Morgan table technique was employed for this research. The method was carried by sizing proportionally of school size with sample size where the school size are ranging from mini, medium and super. Sampling random sampling was also employed in this research. The analysis tools are categorized in 5 levels. Statistics information used in this research are average score, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the study were as follows.

1. The personnel participation, Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 by the overall averages are high level.

2. Learning management to ASEAN of the schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 by the overall averages are high level.

3. Personnel participation of learning management to ASEAN of the schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 have the positive relationship a more level and dimension are statistically significantly at .05 level.

Keywords: Participation, Learning Management ASEAN of the Schools.

ภูมิหลัง

คำว่า "ASEAN" เป็นคำย่อมาจาก "Association of South East Asian Nations" แปลเป็นภาษาไทยอย่างเป็นทางการ โดยกระทรวงการต่างประเทศของไทยว่า "สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้" หรือ "อาเซียน" เป็นองค์การทางภูมิรัฐศาสตร์ และองค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้ก่อตั้งขึ้นโดยปฏิญญากรุงเทพฯ (The Bangkok Declaration) เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 โดยรัฐมนตรีแห่งสภาเพรซิเดียมด้านการเมือง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศอินโดนีเซีย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศฟิลิปปินส์ รองนายกรัฐมนตรีแห่งมาเลเซีย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศสิงคโปร์ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศไทย ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน 10 ประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ราชอาณาจักรไทย มาเลเซีย เนการาบรูไนดารุสซาลาม สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สหภาพพม่า และราชอาณาจักรกัมพูชา กรมประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ [1]

การจัดการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในยุคปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้มีการแข่งขันทางความรู้ เศรษฐกิจและสังคมสูงขึ้นโดยเฉพาะในปี 2558 ที่ประเทศในกลุ่ม อาเซียนจะรวมตัวกันเป็นหนึ่งเดียวภายใต้การใช้กฎบัตรอาเซียน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่เด็ก และเยาวชนไทยรับมือความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

อย่างมีสติและรู้เท่าทันสถานการณ์ กระบวนการจัด การศึกษาที่สมบูรณ์ควรประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นภารกิจการพัฒนาสู่ ประชาคมอาเซียน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติ กรมอาเซียนศึกษา [2] รัฐบาลไทย ได้ร่วมมือกับอาเซียนในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งและความเจริญรุ่งเรืองในภูมิภาคทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมืองและความมั่นคง ตลอดจนสังคมและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับกฎบัตรอาเซียนในการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านและกลุ่มประเทศอาเซียน โดยใช้การศึกษาเป็นกลไกหลัก ในการขับเคลื่อนการพัฒนา เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและความมั่นคง ตลอดจนสังคมและวัฒนธรรมของประเทศในที่ประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 15 ได้ให้การรับรองปฏิญญา ชะอำ - หัวหิน ว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาเพื่อบรรลุประชาคม อาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน นับตั้งแต่การก่อตั้งอาเซียน ถือได้ว่าประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับ จากหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองและความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจและการพัฒนา ด้านสังคมและวัฒนธรรมซึ่งประเทศไทยได้รับประโยชน์อย่างมากจากความร่วมมือต่างๆ ของอาเซียนไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ จากการที่ภูมิภาคเป็นเสถียรภาพและสันติภาพอันเป็นผลจากกรอบความร่วมมือด้านการเมืองและ ความมั่นคง ความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและการพัฒนา ความร่วมมือด้านสังคมและวัฒนธรรมซึ่งถ้าหากไม่มี ความร่วมมือเหล่านี้แล้ว เป็นการยากที่ประเทศไทยจะพัฒนาประเทศได้โดยลำพัง สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคม อาเซียน พบว่า มีจำนวน 4 ยุทธศาสตร์หลัก 19 ยุทธศาสตร์ย่อย โรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า มาตรฐาน ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับมากซึ่งมี จำนวน 6 มาตรฐาน และมีมาตรฐานที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง จำนวน 2 มาตรฐาน เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับมาก จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ ส่วนด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของมาตรฐานในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า มาตรฐาน ส่วนใหญ่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีจำนวน 7 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีทักษะทางภาษาและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และการสื่อสาร มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนเป็นพลเมืองอาเซียน ดำรงชีวิตและทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนภูมิใจในความเป็นไทยและความเป็นพลเมืองอาเซียน มาตรฐานที่ 5 ครูมีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียน มาตรฐานที่ 7 สถานศึกษามีหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียน และมาตรฐานที่ 8 สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคม อาเซียนและมีมาตรฐานมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เพียงจำนวน 1 มาตรฐาน คือ มาตรฐาน ที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ส่วนด้านความเป็นไปได้ ในการปฏิบัติของยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายยุทธศาสตร์ย่อย พบว่า ยุทธศาสตร์ย่อยส่วนใหญ่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 13 ยุทธศาสตร์ย่อย และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ย่อย ด้านความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามมิติความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ พบว่า ยุทธศาสตร์ฯ ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับมากและ มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีจำนวน 3 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นอาเซียน ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนา ความสามารถทางด้านภาษา และเจตคติในการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาและยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารจัดการ โดยใช้เครือข่าย และยุทธศาสตร์ฯ ที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลางและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 1 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริม และพัฒนาสื่อ

และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ [3] ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในอาเซียนจึงได้เพิ่มบทบาทมากขึ้นต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอาเซียน ให้มีความเจริญก้าวหน้าและแข่งขันได้ในระดับสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องหลากหลายด้านที่ส่งผลให้โลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ อันเป็นยุคของสังคม ฐานความรู้กลไกความร่วมมือด้านการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำ เป็นพื้นฐานในการสร้างอาเซียนสู่การเป็นประชาคม ที่มีความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อสร้างอนาคตที่รุ่งเรืองของอาเซียนจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น และความสำคัญของการจัดการเรียนสู่ประชาคมอาเซียนกับการศึกษาของเยาวชนไทยเพื่อพัฒนาให้มีศักยภาพและความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและได้มองเห็นว่าการจัดการศึกษาแบบร่วมกันเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนี้จะทำให้ การศึกษามีคุณภาพเท่าเทียมกันอย่างหลากหลายในด้านต่าง ๆ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานและการบริหารงานอีกทั้งยังเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่องาน ด้านวิชาการต่อไปโดยผู้วิจัยจะทำการวิจัยระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 เพื่อที่จะ นำมาเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีคุณภาพ และเพื่อเป็นข้อมูลแก่องค์กรตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปบริหารจัดการในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา [4] โดยสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาพิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างศักยภาพให้แก่สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเป็นประชาคมอาเซียน จึงได้จัดทำเอกสารแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของประเทศต่างๆ ในประชาคมอาเซียนปี 2558 สถานศึกษานับว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษาและเป็นหน่วยงานที่ต้องนำแนวนโยบาย การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติให้มากที่สุดจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ระบุไว้ว่ากระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปสู่คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่ายซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจึงนับเป็นองค์กรที่จะช่วยขับเคลื่อนของการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้มากที่สุดกระบวนการบริหารสถานศึกษาจังเป็นกลไกสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารงานด้านวิชาการ หากได้มีการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับอาเซียนไว้ ในหลักสูตร สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน [5] ใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการของสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมของสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ เป็นที่เชื่อได้ว่าความเป็นประชาคมอาเซียนจะสัมฤทธิผลเนื่องจากเป็นงานที่สถานศึกษาจะต้องปฏิบัติสนองนโยบายเพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาในทุกๆ ด้านเพราะวิชาการช่วยพัฒนาสติปัญญาความนึกคิดของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีคุณค่าในสังคมส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สามารถเรียนรู้ได้ตามความสามารถเป็นมนุษย์ เป็นคนดีมีความสามารถและมีความสุข ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติที่กำหนดไว้ ผู้บริหารถือผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะผลักดันในการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษาสู่ทิศทางแห่งการพัฒนาคุณภาพมากกว่างานด้านอื่นๆ นอกจากนี้ต้องมีการวางแผนและจัดระบบการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

ระบบการศึกษาปัจจุบันได้นำการเปลี่ยนแปลง และนำเสนอแนวทางใหม่เข้ามาเร็ว ครูรับไม่ทัน ประกอบกับการใช้การบริหารแบบชี้นำ และยึดความคิดเห็นตนเองเป็นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูไม่สามารถแสดงความคิดเห็นในแง่ผลกระทบต่อกระบวนการมีส่วนร่วมของครูที่ก่อให้เกิดการสร้างความสามัคคีในองค์กร เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกันรับผิดชอบในการบริหารงาน ระดมกำลังความคิดและแบ่งภารกิจหน้าที่ของผู้บริหาร ธีระ รุญเจริญ [6] และการมีส่วนร่วมเป็นการบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ให้ความสำคัญกับบุคคลให้ครูได้มีโอกาสในความพึงพอใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการมีส่วนร่วมของครูสถานศึกษาที่เปิดการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนซึ่งถือได้ว่าเป็นเยาวชนที่เป็นอนาคตของชาติ สิ่งที่บ่งชี้ว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ผู้วิจัยได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูโดยได้นำแนวคิดของ โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ Cohen & Uphoff [7] ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าองค์การประสบผงสำเร็จหรือไม่เพียงใด

จากสภาพปัญหาและแนวคิดดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยจึงต้องการทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งผลของการวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามนโยบายและเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 82 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 82 คน และครูจำนวน 1,283 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 297 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน [8] โดยกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นและพัฒนาจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็น

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรมี 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตอนที่ 3 การจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา 4) ด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าร้อยละค่าความถี่ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ ค่าความถี่ ร้อยละและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินของเบส และ คาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยภาพรวมและรายด้านแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ [9]

สรุปผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมา คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนาของสถานศึกษา และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความรู้ให้แก่นักเรียน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรภายนอก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบนำเสนอการประเมินคุณภาพมาปรับปรุงและพัฒนา รองลงมา คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางการแก้ไขการจัดการเรียนการสอน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการบำรุงขวัญและให้กำลังใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมสนับสนุนยกย่องชมเชยและเผยแพร่เกียรติคุณของบุคลากรในสถานศึกษา

2. การจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา คือ ด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ และด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้าย คือ ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในการบริหารจัดการ เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นปัจจุบันและอยู่ในสภาพพร้อมนำไปใช้ รองลงมา คือ มีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์อย่างชัดเจนทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน และมีการส่งเสริม สนับสนุนและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแผนได้คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการใช้ทรัพยากรที่ได้รับการสนับสนุนจากหลายภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่า เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในการบริหารจัดการ เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นปัจจุบันและอยู่ในสภาพพร้อมนำไปใช้ รองลงมา คือ มีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์อย่างชัดเจนทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน และมีการส่งเสริม สนับสนุนและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแผนได้คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้าย คือ มีการใช้ทรัพยากรที่ได้รับการสนับสนุนจากหลายภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่า

2.2 ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีการเติมเต็มความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ของผู้เรียนเกี่ยวกับเรื่องอาเซียน เช่น กิจกรรมชุมนุมชมรมอาเซียน ลูกเสือ–ยุวกาชาด อาเซียน เป็นต้น รองลงมา คือ มีการจัดเก็บข้อมูลและรายงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารในท้องถิ่น และมีการจัดกิจกรรมเสริม เพื่อเสริมความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักเกี่ยวกับเรื่องอาเซียน (เช่น ค่ายประชาคมอาเซียน งานสัปดาห์อาเซียน กิจกรรมภาษาอาเซียนน่ารู้ ชุมชนคนรักอาเซียน ASEAN Song เปิดโลกอาเซียน งาน ASEAN Day นิทรรศการเกี่ยวกับอาเซียน เป็นต้น) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้าย คือ มีการติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรม และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดกิจกรรม

2.3 ด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาและชุมชน รวมทั้งเครือข่ายการพัฒนา มีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมและให้ความรู้เรื่องอาเซียนแก่นักเรียนและประชาชนในท้องถิ่น รองลงมา คือ ประสานความร่วมมือกับชุมชนในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสถานศึกษาและชุมชน รวมทั้งเครือข่ายการพัฒนามีการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างหลากหลาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้าย คือ ส่งเสริมให้บุคคลภูมิปัญญาในท้องถิ่นร่วมให้การเรียนรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างความตระหนักในบทบาทของการเป็นแหล่งเรียนรู้และต้นแบบวิถีชีวิตอันดีงามของไทยที่จะสืบทอดแก่เด็กไทย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับมาก (r_{xy}=.673) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 รายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(r_{x3y}=.296) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (r_{x4y}=.872) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (r_{x4y}=.145) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับน้อยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (r_{x1y}=.029)

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา เจือบุญ [10] ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมโดยภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องมาจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักและเข้าใจดีว่าการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ การที่ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการในสถานศึกษาต้องมีปฏิสัมพันธ์และการอาศัยกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ถือว่าเป็นภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารและจัดการศึกษา ผู้มีส่วนรับผิดชอบทั้งผู้บริหารการศึกษาและครูจะต้องใช้ทักษะกระบวนการและปัจจัยหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพในการบริหารจัดการ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทุกสถาบันและทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้ครูได้พูดคุย ปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ให้ครูมีส่วนร่วมรับทราบข้อมูลข่าวสารที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอย่างทั่วถึง ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบายของโรงเรียน มีการประชุมครูเพื่อร่วมกันวางแผนดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของโรงเรียน โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารไม่สามารถดำเนินภารกิจในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้เพียงลำพัง จึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะนอกจากการตัดสินใจจะเป็นเครื่องชี้หรือกำหนดทิศทางการทำงานของบุคลากรทุกฝ่ายแล้ว ความเป็นไปได้ของการปฏิบัติงานอย่างราบรื่นทำให้บุคคลผู้ซึ่งได้รับผลจากการตัดสินใจใดๆ ในองค์การนั้นได้มีส่วนรับรู้แนวทางแก้ปัญหาร่วมกันด้วย การตัดสินใจจึงเป็นศิลปะและภารกิจอันสำคัญต่อการบริหารงานทุกประเภท เพราะการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานขององค์การ หากผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาดแล้วอาจก่อให้เกิดผลเสียหายต่อการปฏิบัติงานขององค์การ การตัดสินใจจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องใช้เวลาและความระมัดระวังในการดำเนินการ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังที่ ณัฐพงศ์ ไชยสิทธิ์ [11] กล่าวว่า การตัดสินใจมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากปัญหาและข้อขัดแย้งอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับวิธีการตัดสินใจของผู้บริหารแทบทั้งสิ้น ทั้งนี้เพราะนอกจากการตัดสินใจจะเป็นเครื่องชี้หรือกำหนดทิศทางการทำงานของบุคลากร

ทุกฝ่ายแล้ว ความเป็นไปได้ของการปฏิบัติงานอย่างราบรื่นทำให้บุคคลผู้ซึ่งได้รับผลจากการตัดสินใจใดๆ ในองค์การนั้นได้มีส่วนรับรู้แนวทางแก้ปัญหาร่วมกันด้วย การตัดสินใจจึงเป็นศิลปะและภารกิจอันสำคัญต่อการบริหารงานทุกประเภทเพราะการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานขององค์การ หากผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาดแล้วอาจก่อให้เกิดผลเสียหายต่อการปฏิบัติงานขององค์การ การตัดสินใจจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องใช้เวลาและความระมัดระวังในการดำเนินการ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของเมืองปาย กู้สรรพกิจ [12] ที่ศึกษาความพร้อมและแนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ทั้งนี้เนื่องมากจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ เป็นการตอบสนองความต้องการของแต่ละฝ่าย และสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ทินกร ประเสริฐหล้า [13] กล่าวว่า การที่บุคคล หรือคณะบุคคลได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการทำกิจกรรมหรืองานด้วยความสมัครใจทั้งที่มีเป้าหมาย หรือไม่มีเป้าหมายในผลประโยชน์แต่มุ่งหวังให้งานหรือกิจกรรมนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและทำให้บุคคลนั้นเกิดความรักความผูกพันต่องาน กิจกรรมหรือองค์การ พบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบนำเสนอการประเมินคุณภาพมาปรับปรุงและพัฒนา รองลงมา คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางการแก้ไขการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตร 8 (2) กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อนำความรู้ ภูมิปัญญา สร้างสรรค์ให้เกิดความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับ วรรณี ศรีสติ [14] พบว่าโรงเรียนในเขตอำเภอบางละมุง มีการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนในด้านการให้ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนและสร้างความตระหนักในการเป็นประชาคมอาเซียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นอาเซียน การจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมอาเซียน

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำผลการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษามาใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้เนื่องมาจากการประเมินผลเป็นตัวที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จหรือความบกพร่องในการดำเนินงาน ดังนั้นการที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลจะทำให้ทุกฝ่ายได้ทราบถึงผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่ผ่านมาสอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ สังคะรินทร์ [15] ได้ศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความตระหนักในเรื่องการเตรียมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2. การจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ สังคะรินทร์ ได้ศึกษาความพร้อมและแนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคอแลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ [16] ได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนบรรลุเป้าหมายประการหนึ่ง คือ ประชุม/อบรม/ชี้แจง/สร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับการดำเนินงานการพัฒนาการเรียนรู้ สู่ประชาคมอาเซียนแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู และผู้เกี่ยวข้อง พบว่าความพร้อมและแนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ประชาชนอาเซียนของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคอแลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก จุฑาลักษณ์ เฟื่องฟู [17] ได้ศึกษาความพร้อมในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่าความพร้อมในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูมีการเตรียมความพร้อมรวมทั้งให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำโรงเรียนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ สนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมประชุม อบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อาเซียนศึกษา จัดเตรียมห้องเรียน สถานที่ เอกสาร และจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สกินเนอร์ [18] กล่าวว่า ความพร้อมเป็นรากฐานและแนวโน้มของบุคคลที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ย่อมขึ้นอยู่กับความพร้อมและความไม่พร้อม บุคคลที่มีความพร้อมอย่างดีจะทำงานด้วยความราบรื่นและประสบผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยยนต์ เสรีเรืองยุทธ์ [19] ที่ศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประชานิเวศน์ สานักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ด้านการบริหารจัดการ ภาพรวมมีการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรของโรงเรียนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีการกำหนดทิศทางในการบริหารเรื่องอาเซียนศึกษามีการวางแผนและสร้างแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ [20] ที่กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีสมรรถภาพหรือศักยภาพ ความสามารถในการบริหารจัดการและความรู้ความเข้าใจแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา ผู้บริหาร เป็นผู้นำที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร โดยการร่วมมือกันบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้เกิดความพึงพอใจของทุกฝ่าย เพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาประเทศ

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารได้สนับสนุน ส่งเสริมรวมถึงการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้ครูส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีความรู้และความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนเรื่องประชาคมอาเซียน โดยการให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนารวมถึงการให้ครูได้ไปศึกษาดูงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีพื้นที่ติดกับประเทศไทย ดังที่ ราตรี สีงาม [21] ได้ศึกษาและพบว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับอาเซียนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมประชุม สัมมนา ตลอดจนศึกษาดูงานการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งภายในประเทศและประเทศสมาชิกอาเซียน รวมถึงผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นของโรงเรียนในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน ในประเด็นสำคัญประการหนึ่ง ที่ต้องการรับการสนับสนุน คือ ครูมีการใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ สังคะรินทร์ ได้ศึกษาความพร้อมและแนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายคอแลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ส่งผลให้ความพร้อมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีการเติมเต็มความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ของผู้เรียนเกี่ยวกับเรื่องอาเซียน เช่น กิจกรรมชุมนุมชมรมอาเซียน ลูกเสือ–ยุวกาชาด อาเซียน เป็นต้น รองลงมา คือ มีการจัดเก็บข้อมูลและรายงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารในท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากการเตรียมความพร้อมของโรงเรียน

เพื่อนำโรงเรียนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยทางโรงเรียนได้จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนการจัดสถานที่ บรรยากาศและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนเพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในลำดับแรก คือ มีการสร้างเครือข่ายการดำเนินงานร่วมกับผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รองลงมา คือ ประสานความร่วมมือกับชุมชนในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทินกร ประเสริฐหล้า [22] ได้กล่าวถึงการส่งเสริมความเข็มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยากรต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตา วิหครัตน์ [23] ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก และจากงานวิจัยของ วสุธา ปวะบุตร [24] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก การใช้แบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก และ รัชนิดา นิลมณี [25] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้คำนึงถึงบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ต้องดูแลช่วยเหลือเกื้อกูล สร้างขวัญกำลังใจเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 72 ระบุว่าให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสม และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้คำนึงถึงบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ต้องดูแลช่วยเหลือเกื้อกูล สร้างขวัญกำลังใจ เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ [26] กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่ผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การหรือสถานศึกษา มีส่วนร่วมสำคัญในการตัดสินใจของหน่วยงาน สถานศึกษาที่นำแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปปฏิบัติ จึงจัดกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจและให้โอกาสสมาชิกมีส่วนกำหนดกิจกรรม การจัดกิจกรรมและการแก้ปัญหาจะมีความยืดหยุ่นด้วยกิจกรรมที่หลากหลายจะเป็นการสร้างประสิทธิผลแก่โรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ มีการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ

สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พรชัย เชื้อชูชาติ [27] กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีการสร้างสรรค์งานมาก สามารถแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการให้สถานศึกษามีการพัฒนา สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นได้ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้านที่มีความสัมพันธ์ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อนำผลการประเมินนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงาน และพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ทองใบ สุดชารี [28] กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความต้องการให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จนั้นต้องมีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการระดับทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เพราะบุคลากรเหล่านั้นอาจมีเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาลงทุนเพื่อการศึกษา

1.2 จากผลการศึกษาการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย คือ มีการติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรม และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดกิจกรรม ดังนั้นผู้บริหารควรตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน โดยมีผู้บริหารเป็นประธาน เพื่อที่จะได้นำผลการติดตามและประเมินผลไปพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในเรื่องประชาคมอาเซียนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อให้ทราบปัญหาภายในแต่ละขนาดโรงเรียนที่ชัดเจน และสามารถนำผลวิจัยไปใช้พัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2.3 ควรศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

[1] การประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ, สำนัก. (2552). ประเทศไทยกับอาเซียน. กรุงเทพฯ: เปเปอร์เฮาส์

[2] กรมอาเซียน. (2552). *บันทึกการเดินทางอาเซียน.* กรุงเทพฯ: วิธิตาแอนิ เมชั่น.

[3] กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[4] สำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[5] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการวัดและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้สู่ประชาอาเซียน* กรุงเทพ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[6] ธีระ รุญเจริญ.(2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพมหาคร:

[7] Cohen, J.M. &, N.T. (1980). Uphoff, Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Through Specificity. World Development. 8(3): 213-218.

[8] Krejcie, Ronert. V. and Daryle W. Morgan. 1970. *Determining sample size for research activies. Education and Psycholgical Measurement.* 30(3). [9] (Best & Kahn, 1993, p. 246)

[9] บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

[10] กาญจนา เจือบุญ. (2557). *การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช.* งานนิพนธ์ ค.ม. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เขต 3.

[11] ณัฐพงศ์ ไชยสิทธิ์. (2552).ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม.

[12] เมืองปาย กู้สรรพกิจ.(2555).*ความพร้อมและแนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6.* วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา.

[13] ทินกร ประเสริฐหล้า. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

[14] วรรณี ศรีสติ (2556). *การเตรียมความพร้อมของโรงเรียนในเขตอำเภอบางละมุงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558.* วิทยานิพนธ์ กศม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.

[15] กิตติศักดิ์ สังคะรินทร์. (2558). *ความพร้อมและแนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายคอแลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.* งานนิพนธ์ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

[16] กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและและวัสดุภัณฑ์.

[17] จุฑาลักษณ์ เฟื่องฟู. (2557) *ความพร้อมในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาอาเซียนของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.* วิทยานิพนธ์ กศม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.

[18] Skinner, B.F. 1965. *Beyond Freedom and Dignity*. New York : Alfred A. Knopf.

[19] ชัยยนต์ เสรีเรืองยุทธ. (2556). การบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประชานิเวศน์ สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพฯ. [Online]. Available : http://www.prachaniwet.ac.th/teacher-Noom.html [2556, เมษายน 20].

[20] ธีระ รุญเจริญ. (2555). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.*

[21] ราตรี สีงาม. (2555). *การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ*. ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

[22] ทินกร ประเสริฐหล้า. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

[23] ฐิตา วิหครัตน์. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. คณะครุศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

[24] วสุธา ปวะบุตร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์แขนงวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[25] รัชนิดา นิลมณี. (2554). *ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:

[26] อุทัย บุญประเสริฐ. (2546*). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.* กรุงเทพฯ:ศูนย์ ตำราและเอกสารทางวิชาการคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[27] พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

[28] ทองใบ สุดชารี. (2543). ทฤษฎีองค์การ: วิ*เคราะห์แนวความคิด ทฤษฎีและการประยุกต์.* (พิมพ์ครั้ งที่3) สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) สังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

STRATEGY OF COMPETENCY DEVELOPMENT OF TESSABAN 1 (WIANGCHIANGSAEN)'S TEACHERS UNDER WIANGCHIANGSAEN MUNICIPALITY CHIANGSAEN DISTRICT CHIANGRAI PROVINCE.

ธาริณี จินดาธรรม[1]

Tharinee Chindatham [1]

[1] ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 1 เวียงเชียงแสน

[1] Administrator Tessaban 1 (Wiangchiangsaen) school.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาสมรรถนะครู 2) สร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครู 3) ทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครู และ 4) ประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .893 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าฐานนิยม และ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index : $PNI_{modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน เรียงลำดับตามความสำคัญคือ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน

2. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) ครอบคลุม 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) กลยุทธ์การพัฒนาครูสู่นักวิจัย 2) กลยุทธ์การพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ 3) กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ 4) กลยุทธ์การพัฒนางานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. การนำกลยุทธ์ไปทดลองให้ครูใช้ ปรากฏว่า ครูพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก โดยได้รับความรู้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ กลยุทธ์การพัฒนาครูสู่นักวิจัย กลยุทธ์พัฒนางานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ กลยุทธ์การพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ตามลำดับ ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือกลยุทธ์การพัฒนาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลยุทธ์การพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ กลยุทธ์การพัฒนาครูสู่นักวิจัย และกลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ ครูมีสมรรถนะจากการประเมิน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

4. กลยุทธ์มีความเหมาะสมและความครอบคลุมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: กลยุทธ์การพัฒนา, สมรรถนะครู, สมรรถนะหลัก, สมรรถนะประจำสายงาน

Abstract

This research aimed 1) study the present state and needs of competency development for teacher, 2) create the strategy of competency development for teachers, 3) test the strategy of competency development for teachers, and 4) evaluate the strategy of competency development for teachers. . The tool which was used for this research was questionnaires, Rating Scale 4 Level, reliability about 0.893 The statistics which were used to analyze information were percentage, mean, standard deviation , mode and Priority Needs Index ($PNI_{modified}$)

The result of research was found that

1. The overview and each aspect of the competency of teachers of Tessaban 1 (Wiangchiangsaen) School were at high level. It was urgent according to the needs were analysis-synthesis and research for learners' development aspect, self-development aspect, curriculum and learning management aspect,and the performance outcomes aspect.

2. The strategies of competency development of Tessaban 1 (Wiangchiangsae)'s teachers covered 4 core strategies i.e. 1) to develop teachers to be researchers strategy, 2) self-development with learning networks strategy, 3) curriculum development and learning management strategy, and 4) work development for performance outcome strategy,

3. The results after testing showed that the overview and each strategy of competency development were at high level with high perceptions, i.e. to develop teachers to be researchers strategy, work development for performance outcome strategy, curriculum development and learning management strategy, and self-development with learning networks strategy, respectively. The level of teachers' satisfactions towards strategies was at high level, i.e. work development for performance outcome strategy, self-development with learning networks strategy, to develop teachers to be researchers strategy, and curriculum development and learning management strategy, respectively. The teachers' competency evaluated from work performance in overview and each aspect were at high level, i.e. self-development aspect, analysis-synthesis and research for learners' development aspect, curriculum and learning management aspect, and performance outcomes aspect, respectively, and

4. The appropriateness and the coverage of the strategies were at highest level. The possibility and the utilization of the strategies were at high level.

Keywords: Development Strategy, Teacher Competency, Core Competency, Functional Competency.

ภูมิหลัง

สมรรถนะในการทำงาน เป็นเครื่องมือบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทุกระดับในการนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามที่กำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งสมรรถนะในการทำงาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

ของบุคคลที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ [1] สมรรถนะของบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกต่อการทำงานและเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานในองค์กรทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันเน้นการพัฒนาสมรรถนะเป็นสำคัญ ความสำเร็จของการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานทางการศึกษา โดยเริ่มจากการพัฒนาสมรรถนะครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้วยการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดเอาสมรรถนะมาใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูในการขอมีหรือเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำสายงาน และ 3) วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนั้น สมรรถนะจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ครูทุกคนควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ครูควรมีการประเมินตนเองก่อนว่า มีจุดเด่น จุดด้อยในสมรรถนะใด และต้องการจะพัฒนาตนเองอย่างไรโดยการจัดทำเป็นแผนพัฒนาตนเอง หรือ ID – PLAN (Individual Plan) ทั้งระยะสั้น เป็นเวลา 1 ปี และระยะยาวเป็นเวลา 3 ปี เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุน ในการพัฒนาบุคลากร หากครูทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในด้านต่างๆ สมบูรณ์ครบถ้วนแล้ว องค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ จะเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ

แต่อย่างไรก็ตาม จากสภาพปัญหาในปัจจุบัน ผลการทดสอบคุณภาพผู้เรียนในระดับประเทศ (O-net) มีผลการประเมินของสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้จัดลำดับคุณภาพด้านการศึกษาของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน รวมทั้งข้อสรุปจากรายงานผลการปฏิรูปการศึกษารอบแรก พบว่า คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานตกต่ำ เด็กไทยมีความรู้ต่ำกว่ามาตรฐาน นักเรียนไทยที่จัดได้ว่ามีความรู้วิทยาศาสตร์อยู่ในระดับสูง มีเพียง 1% ทั้งๆ ที่ใช้เวลาจัดการเรียนการสอนมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และยังพบว่า เด็กไทย 74% อ่านภาษาไทยไม่รู้เรื่อง คือ อ่านไม่ออก อ่านแล้วตีความไม่ได้ วิเคราะห์ความหมายไม่ถูก ส่วนปัญหาของครูไทย พบว่า ขาดแคลนครูในวิชาสำคัญๆ เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ อัตราบรรจุครูใหม่มีเพียง 40% ครูขาดการอบรมพัฒนาสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ ปัญหาหนี้สินของครูที่มีมากอันเนื่องจากรายได้เริ่มต้นไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ประเด็นปัญหาต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นวิกฤตทางการศึกษาที่ทุกฝ่ายต้องร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหาของประเทศ โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษา หากได้มีการวิเคราะห์ปัญหาที่พบ จะสามารถสะท้อนให้เห็นว่า เกิดจากระบบการจัดการศึกษาของประเทศหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากรครูในสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของประเทศ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรครูจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน

ในปีการศึกษา 2559 สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคเหนือตอนบนระดับตำบล ทั้งที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบล และเปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 90 โรงเรียน [2] ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งจัดตั้งโรงเรียนเอง บางแห่งให้รับถ่ายโอนภารกิจมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล พบปัญหาในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านบุคลากรครู เนื่องจากไม่มีศึกษานิเทศก์ให้การแนะนำช่วยเหลือ ประกอบกับนักวิชาการศึกษาขององค์กรปกครองท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบลเป็นองค์กรขนาดเล็กมีผู้สนใจมาสมัครคัดเลือกเป็นครูจำนวนน้อย ทำให้การสรรหาคัดเลือกครูที่เก่งและมีความรู้ความสามารถ มีวุฒิการศึกษาตรงวิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการ

ปัจจุบันโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) เปิดทำการสอนในระดับชั้นอนุบาล ถึง ป.6 จำนวนครู 17 คน ครูผู้สอนส่วนมากเป็นครูอัตราจ้าง ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน พบปัญหาในหลายด้านเช่นเดียวกับสถานศึกษาในเขตภาคใต้ตอนบนดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะด้านบุคลากรครูยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการจัดการเรียน

การสอน เนื่องจากเป็นครูประจำการที่มีวิทยฐานะ ค.ศ.2 และมีจำนวนน้อย ส่วนใหญ่เป็นครูอัตราจ้าง มีวุฒิการศึกษาตรงวิชาเอกที่ไม่ตรงตามความต้องการ จึงประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพในการทำงานของครู [3] สาเหตุอีกประการหนึ่งก็เนื่องมาจากกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารจัดการในโรงเรียนยังไม่ครอบคลุมถึงการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการ จากการสำรวจแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน พบว่า ส่วนมากเป็นกลยุทธ์พัฒนาครูที่มีแผนงานโครงการกิจกรรมที่เน้นการเข้าร่วมอบรมในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ไม่ครอบคลุมครูกลุ่มสาระอื่นๆ จำนวนกิจกรรมยังค่อนข้างน้อย ไม่เพียงพอที่จะให้ครูเกิดการพัฒนาสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นเท่าที่ควร หากมีกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูที่เหมาะสม จะทำให้การบริหารจัดการของผู้บริหารประสบความสำเร็จ ครูมีสมรรรถนะที่สูงขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ สอดคล้องกับทัศนะของสาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน [4] ที่กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์จะเป็นแนวทางการตัดสินใจที่ดี เป็นการเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน และทำให้ทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างชัดเจน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) สังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ในที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) สังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของครู
3. เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครู
4. เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

มุ่งเน้นศึกษา 1) ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครู โดยใช้ขอบข่ายสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [5] ประกอบด้วย (1) สมรรถนะหลัก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (2) สมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญ ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวาณิช [6] ที่ใช้วิธีหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) แบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) 3) การพัฒนากลยุทธ์โดยใช้เทคนิคการวางแผนกลยุทธ์เป็นทีม ของ พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ [7] ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (2) การพิจารณาโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) (3) การเลือกกลยุทธ์และจัดวางกลยุทธ์ (4) การกำหนดนโยบายและแผนงานโครงการตามกลยุทธ์ และ (5) การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 18 คน จากโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) สังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม แบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .893 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ค่าโหมด กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารการศึกษาต้นสังกัดของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) สังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

กลุ่มเป้าหมายคือ กลุ่มผู้บริหารการศึกษา 3 คน กลุ่มนักวิชาการศึกษา 3 คน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา 5 คน โดยใช้วิธีจัดสนทนากลุ่ม เพื่อยกร่างกลยุทธ์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ ร่างกลยุทธ์จากผลการวิจัยขั้นตอนที่ 1 คู่มือประกอบการใช้กลยุทธ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของครู

กลุ่มเป้าหมาย เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) สังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับและความพึงพอใจของครู แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของครู

กลุ่มเป้าหมายคือ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาครู จำนวน 7 ท่าน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบประเมินความครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะของครูโรงเรียนโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านสมรรถนะหลัก โดยมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน เรียงลำดับตามความสำคัญคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะประจำสายงาน มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน เรียงลำดับตามความสำคัญคือ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) ครอบคลุม 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) กลยุทธ์การพัฒนาครูสู่นักวิจัย 2) กลยุทธ์การพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ 3) กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ 4) กลยุทธ์การพัฒนางานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. การนำกลยุทธ์ไปทดลองให้ครูใช้ ปรากฏว่าครูพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก โดยได้รับความรู้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ กลยุทธ์การพัฒนาครูสู่นักวิจัย กลยุทธ์พัฒนา

งานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และกลยุทธ์การพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ตามลำดับ ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ กลยุทธ์การพัฒนาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลยุทธ์การพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ กลยุทธ์การพัฒนาครูสู่นักวิจัย และกลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อระดับสมรรถนะครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานตามลำดับ

4. กลยุทธ์มีความเหมาะสมและความครอบคลุมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ผลการปรับปรุงกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) สังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 10 กลยุทธ์รอง 33 วิธีดำเนินการ และ 27 กิจกรรม

อภิปรายผล

จากการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) สังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย มีข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครู พบว่า ด้านสมรรถนะหลักโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน เรียงลำดับตามความสำคัญคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานทั้งนี้ เพราะการพัฒนาตนเองของครูในความเห็นของครูเองยังมีความเห็นว่าสภาพที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันครูมุ่งจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนจนขาดการพัฒนาตนเองไปโดยปริยาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย รวมถึงการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของครูเอง ซึ่งความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จยังเป็นจุดอ่อนของครูที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน เรียงลำดับตามความสำคัญคือ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะครูส่วนใหญ่เน้นการปฏิบัติงานในหน้าที่ คือ การสอนและการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ หลักสูตร เนื้อหาสาระ และสื่อการเรียนรู้มักได้รับมาจากการที่ส่วนกลางเป็นที่กำหนด ทำให้ครูขาดความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดทักษะในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ส่วนการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้นั้น ครูยังมีจุดอ่อน ที่ควรได้รับการแก้ไขคือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวนันท์ ขวัญแก้ว [8] ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับสมรรถนะทางวิชาการของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่ต่ำสุดคือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับ การเขียนรายงานทางวิชาการ การจัดทำคู่มือ การเรียนการสอน การเขียนตาราง การเขียนบทความทางวิชาการ การเขียนหนังสืออ่านประกอบ มีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะทางวิชาการของครู เป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ และมีข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดคือ การนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู พบว่า ในแต่ละปีจะมีสัดส่วนที่ค่อนข้างน้อย ทั้งนี้เพราะครูขาดทักษะและสมรรถนะทางวิชาการด้านนี้นั่นเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ผลเพิ่มพูล [9] ที่ศึกษา

เรื่องการศึกษาสมรรถนะของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีสมรรถนะสูงเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมาย พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้รับขวัญกำลังใจ เรียนรู้เทคนิคการสอนใหม่ๆ วิเคราะห์หลักสูตรสู่แผนการเรียนรู้ จัดทำนวัตกรรมและรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) สังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ตามกรอบสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานที่มีลำดับความสำคัญของความต้องจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับสมรถนะของครู จากการจัดสนทนากลุ่มยกร่างกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 11 กลยุทธ์รอง 11 โครงการ และ 28 กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู โดยการกำหนดกลยุทธ์หลักนั้นพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 2 อันดับแรกคือ ประเด็นร่างกลยุทธ์หลักจากสมรรถนะหลัก จำนวน 2 ประเด็นคือ 1) การพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ 2) การพัฒนางานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนประเด็นร่างกลยุทธ์ประจำสายงานมีจำนวน 2 ประเด็น คือ 1) การพัฒนาครูสู่นักวิจัย 2) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ส่วนการกำหนดกลยุทธ์รอง ได้คัดเลือกประเด็นที่ได้มาจากการจัดกลุ่มที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในกลุ่มสูง ซึ่งเป็นจุดอ่อนหรือภาวะคุกคาม ของแต่ละสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานที่มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด จำนวน 11 ประเด็น และนำมากำหนดโครงการ กิจกรรมในการดำเนินการ โดยกำหนดชื่อกลยุทธ์รอง โครงการ กิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับขอบข่ายการพัฒนาสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [10] และจัดทำคู่มือประกอบการใช้กลยุทธ์เพื่อให้สถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันนำไปประยุกต์ใช้ โดยคู่มือที่จัดทำขึ้น ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง โครงการ กิจกรรม เป้าหมาย วิธีดำเนินการ เครื่องมือที่ใช้ และเงื่อนไขความสำเร็จ

3. ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) สังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูจากการใช้กลยุทธ์โดยภาพรวมและรายกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรู้ที่ได้รับมากที่สุดคือ กลยุทธ์หลักที่ 1 กลยุทธ์การพัฒนาครูสู่นักวิจัย รองลงมา คือ กลยุทธ์หลักที่ 4 กลยุทธ์พัฒนางานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลยุทธ์หลักที่3 กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และกลยุทธ์หลักที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ ส่วนความพึงพอใจของครูที่มีต่อกลยุทธ์ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กลยุทธ์หลักที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ กลยุทธ์หลักที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ กลยุทธ์หลักที่ 1 กลยุทธ์การพัฒนาครูสู่นักวิจัย และกลยุทธ์หลักที่ 3 กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ส่วนระดับสมรรถนะของครูจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่า สมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์การพัฒนาครูสู่นักวิจัยทำให้ครูได้รับความรู้เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการจัดการหลักสูตร ความพึงพอใจที่มีต่อสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดกว่าด้านอื่นแสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์กันกับความรู้ที่ได้รับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศาสตร์ เพียรไธสง [11] ที่ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาครูที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า สภาพการปฏิบัติงานในสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าต่ำสุด แสดงถึงความต้องการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยกำหนดการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลการทำงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งครูเกิดความพึงพอใจในระดับมากทุกด้าน

สำหรับกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นนี้ สามารถครอบคลุมทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูที่เป็นความต้องการจำเป็นอย่างเร่งด่วนในการพัฒนา เห็นได้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคอย่างรอบด้าน เมื่อครูนำไปใช้แล้วมีผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจต่อกลยุทธ์แต่ละด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

4. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครู พบว่า มีความครอบคลุมและความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก และผลการปรับปรุงกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั้ง 4 กลยุทธ์หลัก ประกอบด้วย 10 กลยุทธ์รอง 33 วิธีดำเนินการ และ 27 กิจกรรม ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครู โดยผลที่เกิดขึ้นจากการนำไปใช้ ทำให้ทราบว่า กลยุทธ์สมารถตอบสนองความต้องการของครู ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ในที่สุด ซึ่งกลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) กลยุทธ์การพัฒนาครูสู่นักวิจัย 2) กลยุทธ์การพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ 3) กลยุทธ์การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ 4) กลยุทธ์การพัฒนาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล [12] ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูได้รับความรู้ด้านการวิจัยเพิ่มมากขึ้น กิจกรรมส่งเสริมทักษะการวิจัยเนื้อหาตรงตามความต้องการ และมีความพึงพอใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้ร่วมกิจกรรมเกิดสมรรถนะครูนักวิจัย ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจการวิจัย ด้านจิตวิจัยและด้านทักษะปฏิบัติการวิจัย ตลอดจนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา ควรนำกลยุทธ์ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของแต่ละหน่วยงาน ทั้งสมรรถนะหลัก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะประจำสายงานโดยเฉพาะด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ไปเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการวางแผนพัฒนาสมรรถนะครูโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ทั้งการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล

1.2 ในการนำกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของครูไปใช้ สถานศึกษาควรวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นที่แท้จริงโดยกำหนดเป็นภาพรวมและรายบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการการพัฒนาในแต่ละสมรรถนะของครูและเลือกวิธีการ/กิจกรรมในแต่ละกลยุทธ์นำไปปรับใช้ ทั้งนี้ควรประเมินผลสมรรถนะเป็นระยะๆ ตามตัวชี้วัดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

1.3 ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาโดยสำรวจระดับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของตน เพื่อหาจุดที่ควรพัฒนาและศึกษาวิธีดำเนินการและกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้ในแต่ละกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลเท่านั้น ซึ่งพื้นฐานของครูมีข้อจำกัดด้านการสนับสนุนจากต้นสังกัด หากจะนำไปใช้กับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง

เทศบาลนคร หรือสังกัดอื่นๆ ควรศึกษาวิจัยด้านความสัมพันธ์ของวิธีดำเนินการกับกิจกรรมในแต่ละกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสังกัดให้ตรงตามความต้องการ

2.2 ควรมีการศึกษา เปรียบเทียบสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่อื่นๆ เพื่อหาข้อเด่น ข้อด้อยเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

[1] *คณะกรรมการกำกับโครงการการกำหนดสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. (2559). ค้นเมื่อ 12 ก.ค. 2559 จาก http://competency.rmutp.ac.th

[2] กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2555). *สถิติข้อมูลโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีการศึกษา 2555*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

[3] โรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน). (2559). *รายงานการประเมินตนเองประจำปี 2558*.

[4] สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2548). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ – ฮิล.

[5] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

[6] สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[7] พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). *แนวคิดและหลักการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อโลกใบเล็ก*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

[8] เสาวนันท์ ขวัญแก้ว. (2554). “สมรรถนะทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี”. *วารสารมหาวิทยาลัยปทุมธานี. (3)*2, 101-102.

[9] วารุณี ผลเพิ่มพูน. (2556). “การศึกษาสมรรถนะของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3”. *วารสารวิจัยและประเมินผลมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. (2)* 2, 62-73.

[10] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

[11] ยุทธศาสตร์ เพียรไธสง. (2559). “กลยุทธ์การพัฒนาครูที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา”. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (10)*1, 142-153.

[12] อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล. (2556). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2* . ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

การบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2560-2569)

THE INTERNATIONAL RELATIONS AFFAIRS MANAGEMENT FOR ART AND DESIGN INSTITUTE IN THE NEXT DECADE (B.E.2017-2026)

สุคนธรส คงเจริญ[1], สายสุดา เตียเจริญ[2], ประเสริฐ อินทร์รักษ์[3], วรกาญจน์ สุขสดเขียว[4], สรนาถ สินอุไรพันธ์[5]

Sukontaroat Kongcharoen[1], Saisuda Tiacharoen[2], Prasert Intarak[3], Vorakarn Suksodkiew[4], Sorranart Sinuraiphan[5]

[1]นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[3]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[4]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[5]อาจารย์ ภาควิชาสถาปัตยกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สัมภาษณ์เพื่อสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 ท่าน โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) สถิติที่ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่ามัธยฐาน, ค่าฐานนิยมและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยนำค่ามัธยฐาน ที่มีค่า 3.50 ขึ้นไป ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม มีค่าตั้งแต่ 0.00 – 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 มาสรุป และอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้ามี 12 ด้านดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรแบบสากล 2) ด้านส่งเสริมจัดการเครือข่ายทางโซเชียลเน็ตเวิร์ก 3) ด้านการจัดการพื้นที่ภายในและสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัย 4) ด้านการบริหารจัดการแบบองค์กรระหว่างประเทศ 5) ด้านบริหารจัดการเอกสาร MOU และ MOA 6) ด้านการสร้างประสบการณ์และทักษะแบบสากล 7) ด้านบริหารจัดการเตรียมความพร้อมเรื่องกำลังเจ้าหน้าที่ 8) ด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจแบบสากล 9) ด้านการบริหารจัดการเชิงรุก 10) ด้านการบริหารจัดการเชิงรับ 11) ด้านบริหารจัดการจรรยาบรรณงานวิเทศสัมพันธ์ 12) ด้านบริหารจัดการเชิงคุณภาพงานวิเทศสัมพันธ์ และผลการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม EDFR ในรอบที่ 2 ความคิดเห็นมีความสอดคล้องใน 12 ด้าน 110 เรื่อง การอภิปรายผลมีความสอดคล้องกับเนื้อหางานวิจัย สามารถนำ 12 ด้านดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในอนาคตได้ดี

Abstract

This research aims to study the management role of The International Relations Affairs Management for Art and Design Institute in the next decade. The tools used in the research were semi-structured interviews, Interview for ask of 19 experts and professionals using research techniques EDFR (Ethnographic Delphi Futures

Research), A statistical data was analyzed by the median, the mode, and the interquartile range. Calculation of interquartile range by the median with values up to 3.50, absolute value of the difference between the median and the mode is set from 0.00 to 1.00 range between quartiles. The result of interquartile range that less than 1.50 or equal to 1.50 is used to summarize a discussion. The research findings were as follows:

1. The data from interviewing with experts' opinion on the management role of the International Relations Affairs Management for Art and Design Institute in the next decade is sum up into 12 roles which are 1) The management of International curriculums. 2) The promotion of social network management. 3) The university internal areas and environmental management. 4) The international organizations management. 5) The MOU and MOA document Management. 6) The creation of a universal experience and skills. 7) The authorities' personal management. 8) The globalize vision and mission. 9) The proactive management. 10) The management reactively. 11) The Ethical management. 12) The quality management.

2. The result of data collected by questionnaires EDFR in period two is related to the above 12 roles from 110 participants. The result shows of this 12 roles of the International Relations Affairs Management for Arts and Design Institute in the next decade of this research can be utilized in the future.

Keywords: International Relation of the Art and Design

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศตามหลักการการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศของไทยในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และแผนยุทธศาสตร์รายภูมิภาค (พ.ศ. 2560 – 2565) [1] ในเรื่องกระแสบริบทของโลก มีดังนี้

1) เรื่องของขั้วอำนาจทางเศรษฐกิจในอนาคตที่มีผลต่อการสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา

2) โครงสร้างเศรษฐกิจที่มีส่วนสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างการศึกษา

3) ความท้าทายใหม่ๆ ไร้พรมแดนที่มีผลส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา

4) มาตรฐานใหม่และผู้สนับสนุนใหม่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา

5) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ที่มีส่วนสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้า [2]

การส่งเสริมเรื่องของความต้องการแรงงานโลกาภิวัตน์ การเรียนรู้ด้านมาตรฐานการศึกษารวมจาก Bologna Accord, การร่วมสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก มีนโยบายดังต่อไปนี้

1) ผลักดันให้เกิดความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและสถาบันวิชาการในต่างประเทศอย่างเป็นรูปธรรม

2) พัฒนาศักยภาพสู่ "มหาวิทยาลัยนานาชาติ" ระดับมาตรฐานสากล

3) เสริมสร้างศักยภาพของหน่วยงาน บุคลากร และนิสิต

เพื่อพัฒนารองรับความร่วมมือทางการศึกษาในเวทีสากล[3] การบริหารและการจัดการงานวิเทศสัมพันธ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการศึกษาที่ทำให้เพิ่มศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการเป็นประเทศที่มีความสามารถแลกเปลี่ยนทางการศึกษาวิชาชีพและวิชาการโดยอาศัยหลักการสากลเป็นตัวเชื่อมในการจัดการด้านความร่วมมือต่างๆ สอดคล้องกับแผนแม่บทด้านการต่างประเทศของไทยสำหรับทุกหน่วยงานใช้ร่วมกัน บูรณาการให้ทุกคนเห็นภาพใหญ่ร่วมกันมีเอกภาพถูกตามหลัก "การทูต 5 S" เริ่มใช้ในปี 2560 ดังนี้

1) ความมั่นคง (Security) ความมั่นคงที่มีความหมายเพิ่มในรูปแบบใหม่

2) ความยั่งยืน (Sustainability) ความยั่งยืนด้านการพัฒนาทางการศึกษาและมีความร่วมมือทุกด้าน

3) ความมีมาตรฐาน (Standard) ครอบคลุมมาตรฐานทุกรูปแบบ การลงทุนและการพัฒนาที่ยั่งยืนทางการศึกษา เพื่อหาทางสู่ความร่วมมือกับสถาบันต่างประเทศต่างๆ ที่ให้ความสำคัญกับประเทศไทย [4]

4) สถานภาพ (Status) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานทางการศึกษาเทียบเท่าสากล

5) การบูรณาการ (Synergy) โดยร่วมมือกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน รวมถึงนักลงทุน เพื่อพัฒนาการศึกษา

ดังนั้นแต่ละสถาบันอุดมศึกษาจึงมีการกำหนดเป็นนโยบายขององค์กร ในการบูรณาการตามหลักการทางทฤษฎี และหลักการทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงเป้าประสงค์ทุกระดับ ตั้งแต่ปริญญาตรี โท-เอก และหลังปริญญาเอก สนับสนุนให้มีการเปิดสอนหลักสูตรนานาชาติ (Module) [5] มีการลงทุนสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน มีการศึกษาวิจัยการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเพื่อให้บุคลากรทางการบริหารจัดการงานวิเทศสัมพันธ์สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้มีความร่วมมือกันในระดับนานาชาติอีกด้วย จึงต้องมีการวางระบบการบริหารของงานวิเทศสัมพันธ์ มีการวางแผนและกรอบการดำเนินงานอย่างมีมโนทัศน์และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย โดยสามารถนำแผนยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศมีความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (2560 - 2579)

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2560-2569)

กรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้า ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารบนพื้นฐานของเรื่องมนุษยสัมพันธ์โดยใช้หลักการบริหารจัดการที่เหมาะสมดังนี้ คือ 1) แนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ของ แมรี ปาร์คเกอร์ ฟอลเลต (Human Relations: Mary Parker Follett) 2) แนวคิดด้านการจัดการแบบมนุษย์สัมพันธ์ เอลตัน เมโย (Human Relation Approach: Elton Mayo) [6] การจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) 3) แนวคิดทฤษฎีด้านมนุษยสัมพันธ์ ดักกลาส แมคเกรเกอร์ (The human relation movement: Douglas McGregor) 4) ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยเฟรเดอริก เฮิร์ซเบอร์ก (Motivation Factors external factors, Hygiene Factors: Frederick Herzberg) 5) เรนซิส ไลเคิร์ท (Rensis Likert) รวมทั้งจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการมนุษยสัมพันธ์และจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้าใช้เทคนิคการวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามระเบียบวิธีวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1

การเตรียมโครงการวิจัยเป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความ วารสารวิชาการ ตำรา ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ สถิติ ผลงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้า (Documentary Analysis) เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและจัดทำโครงร่างการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2

การดำเนินการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยโดยวิเคราะห์ การบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้า กำหนดวิธีการศึกษาวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล บทความวิชาการ รายงานสรุปการประชุมวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง 2) วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดการวิจัย 3) นำร่างรูปแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์ด้านเนื้อหา เพื่อมาสร้างข้อคำถามของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินงานวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ดังนี้ EDFR รอบที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้มีการสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง แล้วนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูล จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 ท่าน พิจารณาจากตำแหน่งทางการบริหารและประสบการณ์ ดังนี้ ผู้ประกอบอาชีพทางศิลปะและการออกแบบหรืออยู่ในหมวดเดียวกัน ผู้ประกอบอาชีพศิลปินและงานวิชาการด้านงานวิจัย งานบทความวิชาการทางศิลปะและการออกแบบ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางศิลปะและงานออกแบบรวมถึงด้านวัฒนธรรมแลกเปลี่ยน (Stakeholders & Entrepreneurs) และผู้ประกอบอาชีพการศึกษาด้านศิลปะและงานวิจัย (Fine Art) งานวิจัยข้ามสาย (Cross Disciplinary) งานวิชาการ งานวิจัยบริการเพื่องานออกแบบ (Service Design) สายงานวิจัยวิชาการด้านงานบริหารวิเทศสัมพันธ์ ผู้บริหารงานด้านวิเทศสัมพันธ์องค์กรต่างประเทศ เจ้าหน้าที่งานวิเทศสัมพันธ์ของงานสถานทูตรวม ใช้เทคนิคการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยเลือกแบบเจาะจง ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบไม่จำกัดคำตอบด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้าและพัฒนาเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า เพื่อเก็บข้อมูล EDFR รอบที่ 2 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 นี้ มีการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ จากรอบที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกับรอบที่หนึ่งได้พิจารณา EDFR รอบ 2 และการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้ายุติในรอบ 2 เมื่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้อง

ขั้นตอนที่ 3

การรายงานผลการวิจัยผู้วิจัยนำผลการวิจัย ข้อค้นพบ มาจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้า

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้าสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังนี้

จากการศึกษาวิจัยการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้าได้ผลEDFR รอบที่ 1 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 ท่าน ตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อทราบการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้า โดยมีผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของ

สถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้า วิเคราะห์ด้านการบริหารได้ 12 ด้าน คือ (1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรแบบสากล (2) ด้านส่งเสริมจัดการเครือข่ายทางโซเชียลเน็ตเวิร์ก (3) ด้านการจัดการพื้นที่ภายในและสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัย (4) ด้านการบริหารจัดการแบบองค์กรระหว่างประเทศ (5) ด้านบริหารจัดการเอกสาร MOU และ MOA (6) ด้านการสร้างประสบการณ์และทักษะแบบสากล (7) ด้านบริหารจัดการเตรียมความพร้อมเรื่องกำลังเจ้าหน้าที่ (8) ด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจแบบสากล (9) ด้านการบริหารจัดการเชิงรุก (10) ด้านการบริหารจัดการเชิงรับ (11) ด้านบริหารจัดการจรรยาบรรณงานวิเทศสัมพันธ์ (12) ด้านบริหารจัดการเชิงคุณภาพของงานวิเทศสัมพันธ์ จากการศึกษาวิจัยการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้า ได้ผล EDFR รอบที่ 2 โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกับ EDFR รอบที่ 1 สำหรับตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อหาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เป็นรายข้อเพื่อพิจารณาเลือกแนวโน้มที่เป็นไปได้ในระดับมากขึ้นไป คือ แนวโน้มที่มีค่ามัธยฐาน 3.5 ขึ้นไปและแนวโน้มที่มีความสอดคล้องกันของความเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.5 และค่าความต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมมีค่าผลลัพธ์เท่ากับศูนย์ถึงหนึ่ง แสดงว่าผลสังเคราะห์ความคิดเห็นมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันดัง ตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2560-2569) 12 ด้าน (Mdn) (Mo) (IR)

การบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2560-2569)	มัธฐาน (Mdn)	ฐานนิยม (Mo)	พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IR)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรแบบสากล	5	5	0	สอดคล้อง
2) ด้านส่งเสริมจัดการเครือข่ายทางโซเชียลเน็ตเวิร์ก	5	5	0	สอดคล้อง
3) ด้านการจัดการพื้นที่ภายในและสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัย	5	5	0	สอดคล้อง
4) ด้านการบริหารจัดการแบบองค์กรระหว่างประเทศ	5	5	0	สอดคล้อง
5) ด้านบริหารจัดการเอกสาร MOUและMOA	5	5	0	สอดคล้อง
6) ด้านการสร้างประสบการณ์และทักษะแบบสากล	5	5	0	สอดคล้อง
7) ด้านบริหารจัดการเตรียมความพร้อมเรื่องกำลังเจ้าหน้าที่	5	5	0	สอดคล้อง
8) ด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจแบบสากล	5	5	0	สอดคล้อง
9) ด้านการบริหารจัดการเชิงรุก	5	5	0	สอดคล้อง
10) ด้านการบริหารจัดการเชิงรับ	5	5	0	สอดคล้อง
11) ด้านการบริหารจัดการจรรยาบรรณงานวิเทศสัมพันธ์	5	5	0	สอดคล้อง
12) ด้านบริหารจัดการเชิงคุณภาพงานวิเทศสัมพันธ์	5	5	0	สอดคล้อง
ผลรวม	5	5	0	ระดับมากที่สุด

จากตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ทั้ง 12 ด้านการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์สถาบันศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้ามีความสอดคล้องและมีระดับความต้องการมากที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย การบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้าสรุปการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้าประกอบด้วย 12 ด้าน 110 เรื่อง ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรแบบสากล มี 10 เรื่อง 2) ด้านส่งเสริมจัดการเครือข่ายทางโซเชียลเน็ตเวิร์กมี 10 เรื่อง 3) ด้านการจัดการพื้นที่ภายในและสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัยมี 10 เรื่อง 4) ด้านการบริหารจัดการแบบองค์กรระหว่างประเทศมี 10 เรื่อง 5) ด้านบริหารจัดการเอกสาร MOU และ MOA มี 10 เรื่อง 6) ด้านการสร้างประสบการณ์และทักษะแบบสากลมี 10 เรื่อง 7) ด้านบริหารจัดการเตรียมความพร้อมเรื่องกำลังเจ้าหน้าที่มี 10 เรื่อง 8) ด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจแบบสากลมี 10 เรื่อง 9) ด้านการบริหารจัดการเชิงรุกมี 10 เรื่อง 10) ด้านการบริหารจัดการเชิงรับมี 10 เรื่อง 11) ด้านบริหารจัดการจรรยาบรรณงานวิเทศสัมพันธ์มี 5 เรื่อง และ 12) ด้านบริหารจัดการเชิงคุณภาพงานวิเทศสัมพันธ์มี 5 เรื่องมีรายละเอียด ดังนี้

2. การอภิปรายผลงานวิจัยมี 12 ด้าน 110 เรื่องดังนี้

(1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรแบบสากลมี 10 เรื่อง สอดคล้องกับการร่วมสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสู่ระบบสากลได้แก่ 1.1 บริหารจัดการสร้างหลักสูตร (Curriculum) โครงสร้างของรายวิชา (Course Syllabus) แผนการสอน (Lesson Plan) [8] โดยเขียนเป็นภาษาอังกฤษ ทั้งระดับปริญญาตรี โท เอก 1.2 บริหารจัดการให้มีการลงทุนทางการศึกษา “Business School Global” [9] เน้นพัฒนาคุณค่าของ “คน” 1.3 ส่งเสริมในเรื่องของสื่อการสอน และการนำเสนอเนื้อหาของการสอนให้เป็นภาษาอังกฤษ 1.4 ส่งเสริมเรื่องการฝึกงานกับนานาชาติ 1.5 บริหารจัดการเพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนคณาจารย์กับคณาจารย์ชาวต่างชาติ 1.6 การสนับสนุนให้มีการพัฒนาโครงสร้างของวิชาเลือกแบบมีส่วนร่วมแบบนานาชาติ 1.7 ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์ความรู้ 1.8 การสร้างความเป็นมืออาชีพแบบสากล 1.9 สร้างความเข้าใจและเห็นภาพที่แท้จริงของตัวตนของตนเองก่อนเป็นอันดับแรก 1.10 ส่งเสริมการทำกิจกรรมในหลักสูตรวิชาเลือกโดยมีแนวความคิดเรื่องการแลกเปลี่ยน คือ “การทำงานร่วมกัน การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสร้างกิจกรรมร่วมกัน”

(2) ด้านส่งเสริมจัดการเครือข่ายทางโซเชียลเน็ตเวิร์กมี 10 เรื่องสอดคล้องกับการสื่อสารเพื่อพัฒนาศักยภาพเชิงสากลและรวดเร็ว ได้แก่ เรื่อง 2.1 ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เปิดโลกทัศน์ 2.2 เรียนรู้เรื่องลิขสิทธิ์ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานศิลปะและการออกแบบ 2.3 ส่งเสริม การบริหารจัดการสื่อสังคมออนไลน์ 2.4 รวบรวมองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาระบบในอนาคตของงานทางโซเชียลเน็ตเวิร์ก 2.5 บริหารจัดการส่งเสริมการเชื่อมต่อของสื่อสังคมออนไลน์ระบบเครือข่ายทางออนไลน์เพื่อสร้างเป็นต้นแบบ 2.6 สนับสนุนการสร้างแฟ้มข้อมูลออนไลน์และหน้าเอกสารออนไลน์ 2.7 ส่งเสริมประสบการณ์ การแชร์ การแลกเปลี่ยนผลงานทางโซเชียเน็ตเวิร์ก 2.8 การบริหารจัดการให้มีการเคลื่อนไหวและทันสมัยตลอดเวลา 2.9 สนับสนุนช่องทางการสมัครเรียนและเรียนผ่านระบบโซเชียลเน็ตเวิร์กออนไลท์ 2.10 สร้างพื้นที่การสะสมของศิลปินในอนาคต

(3) ด้านการจัดการพื้นที่ภายในและสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัยมี 10 เรื่องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศได้แก่ 3.1 จัดสถานที่เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับจำนวนของนักศึกษาแลกเปลี่ยนจากนานาชาติ

3.2 สร้างวิทยาเขตใหม่ เพื่อรองรับนักศึกษาต่างชาติและส่งเสริมให้มีชีวิตในวิทยาเขตใหม่ที่ดี 3.3 สนับสนุนในการจัดศูนย์ศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย 3.4 ส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการทางวัฒนธรรมและศิลปะการออกแบบและงานแสดงดนตรีเพื่อสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมและวัฒนธรรมแบบดั้งเดิม 3.5 ส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการ (Event Organize) 3.6 จัดให้มีห้องรับรองแขกทางการทูต (Diplomatic Reception Room) 3.7 ส่งเสริม สนับสนุน และศึกษาวิจัยพื้นที่โดยรอบสถาบันเชิงสร้างสรรค์ 3.8 สร้างหอศิลป์แบบทันสมัย “Modern” มีรสนิยมแบบสากล International Style 3.9 สร้างสภาพแวดล้อมพื้นที่ฝึกงานนานาชาติพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีพร้อม 3.10 สร้างพื้นที่อาคารเรียนให้มีความหลากหลายแบบนานาชาติ เช่น อาเซียน

(4) ด้านการบริหารจัดการแบบองค์กรระหว่างประเทศ (To be International Organization Party) มี 10 เรื่องสอดคล้องกับแผนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาปี 2560 ได้แก่ 4.1 “การนำเสนอผลงาน” นานาชาติ 4.2 “การดูแล” ดังนี้ สนับสนุนกิจกรรมการต้อนรับและการส่งท้ายแบบสากล 4.3 “การยกระดับความสัมพันธ์” โดยใช้วิธีการแบบการฑูต 4.4 การสร้างภาพลักษณะขององค์กรให้เห็นถึงรากเหง้า วัฒนธรรม ให้ได้รับการยอมรับ 4.5 บริหารองค์กรและจัดระเบียบความร่วมมือ 4.6 บริหารจัดการองค์กรในเรื่อง “ความเข้าใจ” ด้านศิลปะและงานออกแบบ งานแสดง 4.7 การประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของงานด้านศิลปะและการออกแบบ 4.8 ใช้หลักการให้และรับ (GIVE & TAKE) ในการประสานความร่วมมือ 4.9 “การแลกเปลี่ยน” และสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันสากลและระดับประเทศ 4.10 ให้ความสำคัญกับการจัดการประชุมระดับนานาชาติ”

(5) ด้านบริหารจัดการเอกสารบันทึกความเข้าใจข้อตกลงที่ตรงกัน (Memorandum of Understanding) และเอกสารบันทึกข้อตกลงร่วมกันซึ่งมีความผูกพันทางกฎหมาย (Memorandum of Agreement) มี 10 เรื่องสอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบกฎระเบียบและกระบวนการทำงานด้านการต่างประเทศสู่ระบบสากลใน 20 ปี ได้แก่ 5.1 การจัดทำ เอกสารบันทึกความเข้าใจข้อตกลงที่ตรงกัน (Memorandum of Understanding) เพื่อให้ผู้บริหารเดินทางได้สะดวก 5.2 บริหารจัดการวิเคราะห์เอกสารบันทึกความเข้าใจข้อตกลงที่ตรงกัน (Memorandum of Understanding) เพื่อสร้างความเป็นไปได้ของโครงการ 5.3 บริหารจัดการเอกสารบันทึกความเข้าใจข้อตกลงที่ตรงกัน (Memorandum of Understanding) เพื่อประโยชน์โดยตรงทั้งทางวิชาการและปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามข้อตกลงร่วมกัน 5.4 การสนับสนุน ส่งเสริม สร้างเอกสารบันทึกความเข้าใจข้อตกลงที่ตรงกันและมีข้อตกลงทางกฎหมาย (Memorandum of Agreement) มีเรื่องข้อกฎหมาย เงื่อนไขสัญญา ที่ชัดเจน 5.5 เรื่องการมีประโยชน์ร่วมกันได้เท่ากันสนับสนุนเฉพาะเอกสารบันทึกความเข้าใจข้อตกลงที่ตรงกัน (Memorandum of Understanding) ที่มีผลสำเร็จสมบูรณ์ 5.6 ควบคุมคุณภาพเอกสารโดยการพัฒนาเจ้าหน้าที่เรื่องร่างเอกสารงานเขียนเชิงวิชาการที่มีคุณภาพระดับสากล 5.7 วิเคราะห์ข้อได้เปรียบ เสียเปรียบ 5.8 บริหารจัดการความต่อเนื่องของเอกสาร 5.9 การบริหารจัดการเรื่องเวลาให้รวดเร็ว 5.10 การบริหารจัดการสร้าง เอกสารบันทึกความเข้าใจข้อตกลงที่ตรงกัน (Memorandum of Understanding) ของเครือข่ายในอาเซียนเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูล

(6) ด้านการสร้างประสบการณ์และทักษะแบบสากล (International Experience and Skill) มี 10 เรื่องสอดคล้องกับนโยบายความเป็นสากลสถาบันอุดมศึกษาปี 2560 ได้แก่ 6.1 ควรเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่สิ่งรอบตัวไม่ปิดกั้นตนเองในทุกเรื่องเพื่อสร้างมิตรภาพและความรู้ใหม่ 6.2 “การทำงานร่วมกัน การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสร้างกิจกรรมร่วมกัน” ให้มีการแลกเปลี่ยนการสร้างเสริมประสบการณ์ร่วมกันเกิดองค์ความรู้ใหม่ 6.3 “การให้และการรับ” เพื่อการสร้างมิตรภาพ 6.4 ทักษะการบูรณาการเชิงสหวิทยาการเพื่อสนับสนุนแนวความคิดการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะและงานออกแบบตามแบบอาเซียน ในเชิงวิชาการเรียนออกแบบขั้นสูง ผลลัพธ์ที่ออกมาจึงเป็นประสบการณ์เชิงสร้างสรรค์อย่างดี 6.5 สิ่งแรกที่สำคัญมากคือเรื่องความเข้าใจ เข้าใจในตัวตนเป็นอย่างดี 6.6 บริหารจัดการให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างโลกทัศน์เปิดมุมมองใหม่ๆ

6.7 สร้างเวทีวิชาการนานาชาติเพื่อสนับสนุนการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวความคิดของศิลปะและงานออกแบบสู่สากล 6.8 บริหารจัดการโดยใช้ระบบวัฏจักรของความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิต มีการพึ่งพาอาศัยกันแบบระบบนิเวศวิทยา 6.9 ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสื่อและเทคโนโลยีเครือข่ายสังคมออนไลน์ 6.10 บริหารจัดการให้มีการติดต่อสื่อสารและประสบการณ์ของทักษะภาษาต่างประเทศโดยผ่านศิลปะและการออกแบบ

(7) ด้านบริหารจัดการเตรียมความพร้อมเรื่องกำลังเจ้าหน้าที่ มี 10 เรื่องสอดคล้องกับการเสริมสร้างบทบาทอุดมศึกษาไทยตามนโยบาย “การทูต 5s” ได้แก่ 7.1 การศึกษาความเป็นไปได้เพื่อวิเคราะห์จำนวนคนเพื่อสร้างทีมงานด้านวิเทศสัมพันธ์เชิงคุณภาพ 7.2 บริหารจัดการงานวิเทศสัมพันธ์เป็นทีมที่ทำงานร่วมกันได้อย่างดีมีประสิทธิภาพสูง 7.3 สนับสนุนการอบรมตลอดปีให้มีประโยชน์จะช่วยสร้างทักษะที่ดี 7.4 บริหารองค์กรให้มีทักษะทางภาษาอังกฤษเชิงวิชาการที่ดีมาก ทั้งการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน รวมถึงมีความเข้าใจในภาษาของงานศิลปะและการออกแบบ 7.5 บริหารจัดการให้องค์กรมีทักษะด้านการสนทนา การเจรจาต่อรองและมีการตัดสินใจที่ดี 7.6 การบริหารจัดการงานวิเทศสัมพันธ์ช่วยสนับสนุนให้มีคุณภาพดีขึ้นทั้งเรื่องหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น (Key Performance Indicator) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) 7.7 บริหารจัดการให้เรียนรู้คุณลักษณะแบบอ่อนนอกแข็งใน 7.8 บริหารจัดการให้มีการช่วยกันและเป็นหน้าที่ของทุกคน ก็จะเกิดประโยชน์สูงสุด 7.9 ผู้บริหาร เลขานุการ มีความแม่นยำเรื่องเอกสาร 7.10 บริหารจัดการเพื่อเพิ่มความเข้าใจระบบการบริการแบบสากล

(8) ด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจแบบสากล (International Vision and Mission) มี 10 เรื่องสอดคล้องกับการศึกษาเชิงนโยบายด้านความเป็นสากล ได้แก่ 8.1 การบริหารมีวิสัยทัศน์และพันธกิจแบบสากลในเรื่องของความคิดโดยใช้กลยุทธิ์ แบบ“องค์รวม” 8.2 บริหารแบบทางการทูต 8.3 ส่งเสริมอาเซียนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ โดยให้นักศึกษาสามารถเดินทางท่องเที่ยวเพื่อเก็บประสบการณ์ 8.4 บริหารจัดการให้มีวิสัยทัศน์ที่ไม่อยู่ในกรอบแต่มีความเป็นระบบที่ชัดเจนแบบสากล 8.5 เปิดใจที่จะยอมรับทุกอย่างและทำหน้าที่อย่างเต็มที่ 8.6 บริหารจัดการกลยุทธ์ให้นักศึกษาสามชั้นปีเรียนร่วมกัน 8.7 บริหารจัดการกลยุทธ์ เรื่องการใช้สื่อออนไลน์ให้เกิดประโยชน์สูงที่สุด 8.8 บริหารจัดการเรื่องกลยุทธ์ โดยการให้ทำงานปฏิบัติแบบกลุ่มให้พบเจอซึ่งกันและกันใช้เวลาด้วยกันในการสร้างผลงาน ศิลปะและงานออกแบบ [10] 8.9 “เข้าใจรากเหง้าปรัชญา” บริหารจัดการโดยใช้ศาสตร์เป็นจุดแข็ง เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ใน พันธกิจ แบบลักษณะต้นแบบที่ดีเป็นตัวอย่าง 8.10 บริหารจัดการวิสัยทัศน์และพันธกิจโดยการสร้างเครือข่ายใหม่สร้างความสัมพันธ์กับองค์กรทั่วโลก

(9) ด้านการบริหารจัดการเชิงรุกมี 10 เรื่องสอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศของไทยในระยะ 20 ปี ได้แก่ 9.1 บริหารจัดการเพื่อให้โอกาสสำหรับคนไทยเรื่องทุนแลกเปลี่ยนระยะสั้นแบบนับหน่วยกิต เช่น โครงการเครือข่าย ERASMUS+ Net Work 9.2 จัดตั้งศูนย์ทรัพยากรความรู้ ศูนย์ข้อมูล ทางสังคมเครือข่ายโดยการเชื่อมโยงวิทยาเขต 9.3 การบริหารจัดการเชิงรุกเพื่อพัฒนาองค์กร แบบ Marry Parker Follett: แนวความคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) 9.4 สนับสนุนการลงทุนทางการศึกษาเพื่อผลประโยชน์ในระยะยาว 9.5 การบริหารเชิงรุกที่ต้องมีการลงทุนเรื่องการศึกษา การสรรหานักลงทุนเอกชนเพื่อสนับสนุนตามแบบแผนของ Lisbon strategy and Europe 2020 Dynamic Knowledge 9.6 ให้ความสำคัญกับโครงการสร้างความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนกับสหภาพยุโรป EU-SHARE 9.7 บริหารจัดการ ด้านโครงสร้างการศึกษาแบบกระบวนการโบโลญญ่า (Bologna Process) 9.8 การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำงานวิจัยร่วมกันแบบนานาชาติ 9.9 บริหารจัดการส่งเสริมให้มี การสร้างประวัติแฟ้มผลงานแบบสากลที่มีคุณภาพ 9.10 บริหารจัดการจัดกิจกรรมสัมมนาตลอดปีในเรื่องของการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างความร่วมมือ

(10) ด้านการบริหารจัดการเชิงรับมี 10 เรื่องสอดคล้องกับนโยบายการประชาสัมพันธ์อุดมศึกษาด้านงานต่างประเทศได้แก่ 10.1 บริหารจัดการทำผลงานวิจัยและพัฒนาเก็บฐานข้อมูลในระบบให้มีคุณภาพ 10.2 บริหารจัดการเรื่อง

การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้งการพูด การฟัง การอ่านการเขียนของเจ้าหน้าที่ โดยการจัดอบรม 10.3 บริหารจัดการเรื่องการจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษาต่อกับนักศึกษาเป็นระยะ 10.4 บริหารจัดการเรื่องการประชาสัมพันธ์หลักสูตรเป็นระยะโดยติดต่อผ่านสถานทูตต่างๆ 10.5 ส่งเสริมกิจกรรม นิทรรศการ ภาพถ่ายงานศิลปะ โดยร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดทั้งปี 10.6 บริหารจัดการเรื่องที่พักศิลปินต่างชาติ ที่เข้ามาแลกเปลี่ยนในสถาบันให้มีความปลอดภัยอย่างดี 10.7 บริหารจัดการเรื่องการประสานงาน ช่วยเหลือเรื่องการต่อและการตรวจลงตรา การประทับตรา (VISA) ให้กับอาจารย์ที่มาทำงานแลกเปลี่ยนให้มีความสะดวกรวดเร็ว 10.8 บริการศิลปินเรื่องที่พักอาศัย10.9 เสนอแนะแนวทางแก้ไขและพัฒนาองค์กร โดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย 10.10 บริหารจัดการให้คนในองค์กรงานวิเทศสัมพันธ์มีความสุขในการทำงาน

(11) ด้านบริหารจัดการจรรยาบรรณงานวิเทศสัมพันธ์มี 5 เรื่องสอดคล้องกับบทบาทอุดมศึกษาไทยปี 2560 และ “การทูต 5s” ปี 2560 ได้แก่ 11.1 มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการประสานงาน เจรจา ดั่งนักการทูต 11.2 ความเข้าใจในการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ [10] ในเรื่องการแนะนำ ไม่ใช่การช่วยจนมากเกินไปต้องใช้เทคนิคให้ถูกต้อง 11.3 การบริหารในองค์กร สถาบัน ต้องโปร่งใส 11.4 การบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ต้องเข้าใจในนโยบายของสถาบัน องค์กรและทำตามวิสัยทัศน์และ พันธกิจอย่างดี 11.5 การบริหารต้องมีความเป็นธรรม เช่นการสนับสนุนทุน ต้องมีการตั้งกรรมการที่เหมาะสมและคัดเลือกอย่างเหมาะสม

(12) ด้านการบริหารจัดการเชิงคุณภาพงานวิเทศสัมพันธ์มี 5 เรื่องสอดคล้องกับการพัฒนาอุดมศึกษาไทยสู่ความเป็นสากล ได้แก่ 12.1 มีการพัฒนาแบบเป็นระบบ ไม่หยุดนิ่งในเชิงคุณภาพ 12.2 มีเกณฑ์ในระดับคณะเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ 12.3 มีหลักการตามนโยบายของสถาบันและองค์กรปฏิบัติตามองค์กรของตนให้มีผลไปในทิศทางเดียวกัน 12.4 มีตรรกะสากล มีมาตรฐานทางการสร้างหลักการบริหาร [11] 12.5 มีการบริหารจัดการร่วมกับนานาชาติทั้งศาสตร์วิชาการและศาสตร์การปฏิบัติในสาขาศิลปะและการออกแบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะทั่วไปเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันด้านศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้ามีผลสรุปการวิจัยที่มีทิศทางไปในทางเดียวกัน มีความสอดคล้องมากที่สุด และหน่วยงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันศิลปะและการออกแบบสามารถนำความสำคัญทั้ง 12 ด้าน ไปประยุกต์เป็นโครงสร้าง หรือ แกนโครงสร้างย่อยของหน่วยงานหลักที่เรียกว่า โครงสร้างแบบโครงกระดูกของร่างกาย (Skeleton) ให้เข้ากับบริบทองค์กรของแต่ละสถาบันในประเทศไทยเพื่อพัฒนาเป็นโครงสร้างการทำงานแบบสากลและยังสามารถพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติภายในองค์กรของตนให้เกิดความมีประสิทธิภาพสูง ในทิศทางเชิงรุก ส่งเสริมด้านประสิทธิผลแบบมีคุณภาพสูงได้เป็นอย่างดีในเชิงรับสามารถนำไปวิเคราะห์เชิงวิจัยและพัฒนา (Research & Develop) เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การต่างประเทศ ยุทธศาสตร์ทาง “การทูต 5s” ซึ่งเป็นแนวทางหลักของประเทศไทย อีกทั้งมีความถูกต้อง เหมาะสม ตามหลักวิชาการ มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารจัดการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาหน่วยงานวิเทศสัมพันธ์สถาบันศิลปะและการออกแบบในองค์กรปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร

หน่วยงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันศิลปะและการออกแบบมีลักษณะเฉพาะตน ในแต่ละหน่วยงานและแต่ละองค์กรมีความชัดเจน อีกทั้งยังส่งผลถึงกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และ พันธกิจของงานวิเทศสัมพันธ์ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นข้อเสนอแนะทั่วไปเชิงสนับสนุนนโยบาย เป็น ดังนี้

1.2.1 การสนับสนุนส่งเสริมในเรื่องของความเป็นสากลเชิงนโยบายควบคู่กับแนวทางปฏิบัติงานของแต่ละสถาบันจึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง เช่น เน้นเรื่องการปฏิบัติทันทีอย่างเร่งด่วนและวิเคราะห์สถานการณ์เป็นระยะ เช่น ส่งเสริมจัดการเครือข่ายทางโลกของโซเชียลเน็ตเวิร์ก (Internet world & Social Network) ให้สอดคล้องกับช่องทางการทำงานของโทรศัพท์ทางสังคมออนไลน์ (Application Social Mobile) ทำให้การเข้าถึงของงานวิเทศสัมพันธ์สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยอาศัยการออกแบบและมัลติมีเดียของแต่ละสถาบันให้เป็นรูปแบบเฉพาะตน จดจำง่าย

1.2.2 การส่งเสริมนโยบายให้ควบคู่กับกลยุทธ์ของแต่ละสถาบันสามารถช่วยส่งเสริมงานวิเทศสัมพันธ์ขององค์กรด้านศิลปะและการออกแบบในประเทศไทย ให้มีความร่วมมือต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้า รวดเร็ว ได้เป็นอย่างดีเยี่ยม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 กำหนดสถาบันศิลปะและการออกแบบหรือศูนย์วิเทศสัมพันธ์เพื่อทำการวิจัยคุณภาพที่มีการเก็บข้อมูลเชิงลึกโดยผู้วิจัยและทีมเข้าไปอยู่ในปรากฏการณ์นั้นๆ เองหรือเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานในสถาบันหรือองค์กรนั้นๆเป็นการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้รับรู้และจดบันทึกสถานการณ์จริง ปรากฏการณ์จริง ความจริงดังกล่าวเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่สามารถนำมาสร้างเป็นประเด็นที่สำคัญ นำมาสร้างเป็นข้อค้นพบ สร้างกรอบโครงสร้างเฉพาะสถาบัน เพื่อพัฒนาเครื่องมือในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างครั้งต่อๆ ไปในการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญได้เป็นอย่างดีเยี่ยม ผู้วิจัยสามารถพัฒนาข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ได้ดีขึ้น

2.2 ในการศึกษาวิจัยงานวิเทศสัมพันธ์ ผู้วิจัยควรส่งเสริมศักยภาพตนเองในเรื่องของความสัมพันธ์กับแหล่งข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ เป็นระยะ เช่น สถานทูต สถาบันการศึกษาต่างประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษาศิลปะและการออกแบบไทย การมีปฏิสัมพันธ์เป็นระยะในตลอดช่วงปี จะทำให้งานการเก็บข้อมูลทันสมัย และได้พบปะสร้างความสัมพันธ์ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้อง มีเอกสารประกอบทั้งเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติที่อยู่บนพื้นฐานแห่งความจริงทันสมัย เพื่อนำไปสนับสนุน นโยบายต่างๆ ได้ดี เพราะข้อมูลจะมีการเปลี่ยนแปลงเสมอตามสภาวะเศรษฐกิจโลก

2.3 งานวิจัยเรื่องการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์สถาบันศิลปะและการออกแบบในทศวรรษหน้า มีหัวข้อความสอดคล้องหลักด้วยกัน 12 เรื่อง ในแต่ละเรื่องมีสาระความสำคัญและสามารถทำเป็นงานวิจัยต่อยอดในเชิงทดลอง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงลึกและกว้างให้มีความชัดเจนและเป็นประโยชน์ กับการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ในอนาคต เช่นเรื่อง การบริหารจัดการด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนงานวิเทศสัมพันธ์ของสถาบันศิลปะและการออกแบบ

เอกสารอ้างอิง

[1] Bureau of International Cooperation Strategy, The Office of the Higher Education Commission. (2560). *การจัดทำยุทธศาสตร์ ด้านการต่างประเทศของไทยระยะ 20 ปี และแผนยุทธศาสตร์รายภูมิภาค (พ.ศ. 2560-2564)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2560, จาก: http://inter.mua.go.th/2017/01/เอกสารประกอบการประชุมผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาประเทศไทย.

[2] Bureau of International Cooperation Strategy, The Office of the Higher Education Commission. (2560). *การจัดทำยุทธศาสตร์ ด้านการต่างประเทศของไทยระยะ 20 ปี และแผนยุทธศาสตร์รายภูมิภาค (พ.ศ.2560-2564)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2560, จาก: http://inter.mua.go.th/2017/01/เอกสารประกอบการประชุมผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาประเทศไทย.

[3] Bureau of International Cooperation Strategy, The Office of the Higher Education Commission. (2560). *เราจะเสริมสร้าง International Visibility ของอุดมศึกษาไทยได้อย่างไร.* สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2560, จาก: http://inter.mua. go.th/2017/01/เอกสารประกอบการประชุมผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาประเทศไทย.

[4] สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ) ต่างประเทศ. (2560). *สัมมนาสรุปความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาไทยกับสถาบันต่างประเทศ, 2552-2553. Bureau of International Cooperation Strategy, Office of the Higher Education. สำนักบริหารวิรัชกิจและเครือข่ายนานาชาติ (สบร.). ฝ่ายกิจการต่างประเทศ, ฝ่ายเครือข่ายนานาชาติ, ฝ่ายนิสิตและคณาจารย์ ชาวต่างประเทศ.* สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2560, จาก: http://www.chila.ac.th/wp-content/uploads/2014/01/Org-Chart.pdf.

[5] Module –สมาคมหลักสูตรและการสอนแห่งประเทศไทย. (2007). *Tourism at Cultural Heritage Sites -in Asia Cultural Heritage Specialist Guide Training and Certification Programmed for UNESCO World Heritage Sites, 2557.* กรุงเทพฯ: สมาคมหลักสูตรและการสอนแห่งประเทศไทย.

[6] Elton Mayo. (1945). *The Social Problem of an Industrial Civilization. Cambridge: Mass. Quoted in Ronald William Korajczyk. (1961).* The Human Relations Approach and Its Critics. Theses and Dissertations Loyola University Chicago.

[7] Stephen P. Robbins. (2003). *The Administrative Process: Integrated Theory and Practice*.New Delhi: Prentice-Hall.

[8] มหาวิทยาลัยรังสิต. (2559). แผนงานความร่วมมือระหว่างประเทศและงานสนับสนุนนโยบายการสร้างความเป็นนานาชาติ พ.ศ.2559 ใน*เอกสารสัมมนา (International Relations, Academic Network and Internationalization Policy Support).* กรุงเทพฯ: ฝ่ายการต่างประเทศ สำนักงานอธิการบดี.

[9] มหาวิทยาลัยมหิดล. (ม.ป.ป.). (2556). แผนงานความร่วมมือระหว่างประเทศและงานสนับสนุนนโยบายการสร้างความเป็นนานาชาติ พ.ศ.2556. ใน*เอกสารสัมมนาความร่วมมือระหว่างประเทศ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.

[10] มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2559). *แผนงานความร่วมมือระหว่างประเทศ.* กรุงเทพฯ: ฝ่ายแผนงานและวิเทศสัมพันธ์.สำนักงาน

[11] คณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). ใน*เอกสารสัมมนา"แผนพัฒนาอุดมศึกษา" (กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พศ.2551-2565)* (ฉบับใหม่) ฉบับที่ 2. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

[12] International Relations Division. (2017). *ฝ่ายงานวิเทศสัมพันธ์วิทยาลัยดุริยางคศิลป์มหาวิทยาลัยมหิดล.* สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2560, จาก: https://www.music.mahidol. ac.th/th/international-relations-overview/.

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

PRINCIPLE'S LEADERSHIP BEHAVIORS EFFECTING TO THE SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY IN SCHOOLS UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE II

ทิพวรรณ ผสมทรัพย์,[1] ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ[2], ทวีศิลป์ กุลนภาดล[3]

[1]นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

[2]อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ตำบลหน้าเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

[3]อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ตำบลหน้าเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

บทคัดย่อ

การบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน และศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 403 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับมาก (r_{xy}=.735) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ และพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และใช้พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 59.2% นั่นคือ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 59.2

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้นำ, ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน, หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

The purpose of this research were to study for Principle's Leadership Behaviors whith Integration of Sufficiency Economy Philosophy in schools and find the relationship between Principle's Leadership Behaviors whith Integration of Sufficiency Economy Philosophy in schools management . To study Principle's Leadership Behaviors which effectiveness for Model whith tegration of Sufficiency Economy Philosophy in schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office II . The sample consisted 403 of administrators and teachers, The data were collected through questionnaire where the answer choices were given in 5 levels. Statistical analysis were composed of calculation of average score, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis. In this research, it was found that

1. Principle's Leadership Behaviors in schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office II of which overall outcomes are in good satisfaction level.

2. Productivities of directors' performance in the sustainable practice of which overall outcomes are in high satisfaction level.

3. The relationship between leadership behavior and productivities defined in the sustainable context were found in positive outcome. The relationship was found (r_{xy}=.735) with the statistical significance of 0.05.

4. Achievement - Oriented Leadership and Supportive Leadership. The relationship between effectiveness for Model whith Integration of Sufficiency Economy Philosophy in schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office II and mutually predicted effectiveness for Model whith Integration of Sufficiency Economy Philosophy in schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office II. Forecasting efficiency 59.2% and the relationship can be used as a predication for leadership behavior and productivities in the context of sustainable philosophy with the accuracy of 59.2 %.

Keywords: Leadership Behavior, Performance Productivity, Sustainable Philosophy

ภูมิหลัง

การพัฒนาคนถือว่าเป็นภารกิจสำคัญที่หลายๆ ประเทศได้กำหนดเป็นนโยบายสำคัญ ประเทศไทยโดยรัฐบาล องค์การและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานพัฒนาคนและสังคม ดังจะเห็นได้จากภาพรวมของการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-7 สรุปได้ว่า "เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน" ทำให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้ปรับแนวคิดการพัฒนาประเทศใหม่จากเดิมที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นประเด็นหลักมาเป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไปพร้อมกัน จึงเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดการพัฒนาที่มี "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" โดยให้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกันอย่างสมดุล แต่วิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปี 2540 ทำให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการพัฒนาไม่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตามสังคมไทยได้เริ่มรับรู้ถึงหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งได้รับการขานรับอย่างกว้างขวางในขณะที่สังคมไทยกำลังเผชิญกับภาวะวิกฤตครั้งสำคัญของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ได้อัญเชิญหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านสังคมเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายหลักเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยสู่ความอยู่ดีมีสุข พร้อมทั้งยึดหลักทางสายกลาง เพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤต สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง มีคุณภาพและยั่งยืน ควบคู่ไปกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการวางแผนจากการดำเนินการ“โดยราชการเพื่อประชาชน”เป็นการมี “ประชาชนเข้าร่วม” ให้คนเป็นผู้ตัดสินใจหรือกำหนดทิศทางการพัฒนาที่คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีเพื่อพร้อมรับความเสี่ยงบนฐานของความรอบรู้ความรอบคอบ ความเพียรและคุณธรรม [1]

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) เป็นการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้มีการประยุกต์ใช้และมีผลอย่างเป็นรูปธรรมในช่วงที่ประเทศไทยเผชิญวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปี 2540 และเป็นแนวทางปฏิบัติอันสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้พ้นจากภาวะวิกฤตทั้งวิกฤตเศรษฐกิจโลกที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยรวมถึงวิกฤตที่เกิดขึ้นภายในประเทศทั้งวิกฤตเศรษฐกิจ วิกฤตการเมือง และวิกฤตทางสังคม การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวปฏิบัติ ได้ส่งผลให้ประเทศไทยเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันสูงขึ้นในหลายด้าน ขณะที่บางเรื่องอยู่ในระหว่างการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและประชาชนได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงรุนแรงในเบื้องต้นแต่สามารถฟื้นตัวได้เร็วขึ้น ความก้าวหน้าในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติของทุกภาคส่วนเพื่อมุ่งหวังให้เกิดภูมิคุ้มกันแก่ตัวเอง ครอบครัว องค์กร สังคมและประเทศมีหลายประการ

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ผันผวน ซับซ้อนและคาดการณ์ผลกระทบได้ยาก แม้ว่าในภาพรวมสังคมไทยมีภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้น และมีภูมิคุ้มกันที่แข็งแกร่งแตกต่างกันไปทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชนและสังคมแต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประเทศต้องเผชิญกับความเสี่ยงในหลายมิติ โดยเฉพาะความเสี่ยงจากการบริหารภาครัฐที่อ่อนแอ โครงสร้างเศรษฐกิจที่ไม่สามารถรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งความเสี่ยงจากความเสื่อมถอยของค่านิยมที่ดีงามในสังคมไทย ความเสื่อมโทรมของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และความเสี่ยงด้านความมั่นคงของประเทศ จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเสริมสร้างทุนที่มีอยู่ของประเทศให้เข้มแข็ง ทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อเตรียมพร้อมให้ประเทศสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จึงมีแนวคิดที่มีความต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” รวมทั้ง “สร้างสมดุลการพัฒนา” ในทุกมิติ และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับ เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปบนทางสายกลาง เชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมือง โดยมีการวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” และใช้หลัก “ความพอประมาณ” ให้เกิดความสมดุลระหว่างมิติทางวัตถุกับจิตใจของคนในชาติ ความสมดุลระหว่างความสามารถในการพึ่งตนเองกับการแข่งขันในเวทีโลก ความสมดุลระหว่างสังคมชนบทกับเมือง เตรียม “ระบบภูมิคุ้มกัน”

ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอพร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ ทั้งนี้การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนต้องใช้ "ความรอบรู้" ในการพัฒนาด้านต่างๆ ด้วยความรอบคอบ เป็นไปตามลำดับขั้นตอน และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมไทย รวมทั้งเสริมสร้างศีลธรรมและสำนึกใน "คุณธรรม" จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินชีวิตด้วย "ความเพียร" จะเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัวชุมชน สังคม และประเทศชาติ

กระทรวงศึกษาธิการมีความตระหนักในภารกิจที่สำคัญกับการพัฒนาคนซึ่งเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มุ่งเน้นนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาประเทศ จึงจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินโครงการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนรู้จักใช้ชีวิตที่พอเพียง เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่างๆ ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และแบ่งปัน มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ค่านิยม และเอกลักษณ์ของความเป็นไทย โดยมีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการร่วมกันรับผิดชอบเพื่อให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน นำสู่วิถีชีวิตของประชาชน สามารถพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ตามแนวพระราชดำรัสและนโยบายรัฐบาลรวมทั้งเป็นจุดเริ่มต้นของการผลักดันให้ประเทศชาติโดยรวมพัฒนาต่อไปอย่างเต็มศักยภาพโดยใช้รูปแบบการจัดการศึกษาบนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง [2]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้สนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการน้อมนำแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งมีเป้าประสงค์ ให้ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังค่านิยมในการนำคุณธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และกลยุทธ์ ข้อที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา ครูผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำแนวคิด หลักปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาบูรณาการในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ตลอดจนประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันโดยมีเป้าหมายการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาทุกแห่ง และกำหนดให้มีการคัดเลือกสถานศึกษาที่จัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ เพื่อสร้างเครือข่ายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารจัดการ การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนตลอดจนการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารสู่การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ชาติ กระทรวงศึกษาธิการและเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา ทำให้นักเรียนทันต่อเหตุการณ์ ในยุคโลกาภิวัตน์ รู้จักคิด เข้าใจปัญหาสภาพแวดล้อม พร้อมรับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ พัฒนาคุณภาพชีวิตมีจิตสำนึกที่ดีต่อตนเอง และสังคมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและยังยืน [3]

การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงสู่โรงเรียนในปี 2554-2555 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 112 แห่ง ผ่านการประเมินสถานศึกษาพอเพียงในปี 2554-2555 จำนวน 50 แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 44.62 [4] ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสนใจในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้จัดการศึกษามีมากขึ้นแต่ขาดองค์ความรู้และเครื่องมือ ซึ่งทำให้ต้องหันมามองย้อนกลับไปพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารองค์กรเสียใหม่ว่าการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่โรงเรียน จะสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการโรงเรียนที่ดีและมีประสิทธิภาพเป็นอันดับแรก กระทรวงศึกษาธิการมีความตระหนักในภารกิจที่สำคัญดังกล่าวและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน ซึ่งเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550 - 2554) มุ่งเน้นนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาประเทศ จึงจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินโครงการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อปลูกฝังค่านิยมให้เด็กและเยาวชนรู้จักการใช้ชีวิตที่พอเพียงและเห็นคุณค่าของทรัพยากร ต่างๆ ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และแบ่งปัน มีจิตสำนึกต่อสิ่งแวดล้อมและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ค่านิยมและเอกลักษณ์ของความเป็นไทย โดยมีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการร่วมกันรับผิดชอบเพื่อให้มีความพอเพียงและยั่งยืนสู่วิถีชีวิตของประชาชน สามารถพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ตามแนวพระราชดำรัสและนโยบายรวมทั้งเป็นจุดเริ่มต้นของการผลักดันให้ประเทศชาติโดยรวมพัฒนาต่อไปอย่างเต็มศักยภาพโดยใช้รูปแบบการจัดการศึกษาบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง [5] โดยกำหนดนโยบายด้านการศึกษาให้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนาให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะและเจตคติ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้โรงเรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในด้านการบริหารจัดการโรงเรียนจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยมีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาโรงเรียนในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้เรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการขับเคลื่อนเป็น 5 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นการพัฒนาแนวทาง การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ 2 เป็นการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นการขยายผลและพัฒนาเครือข่าย ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และยุทธศาสตร์ที่ 5 เป็นการพัฒนากระบวน การติดตามและประเมินผลโดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาบุคลากร [7]

ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อผลกระทบที่ทำให้ทัศนคติ แรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กรแตกต่างกันได้มาก แต่ประเด็นที่น่าศึกษา คือ การที่ผู้นำบางคนสามารถชนะใจผู้ใต้บังคับบัญชาจนทำให้เขาเหล่านั้นผูกพัน ทุ่มเททำงานแบบถวายชีวิต แต่ในเวลาเดียวกันผู้นำบางคนก็เป็นผู้ที่ถูกจงเกลียดจงชังจากผู้ร่วมงาน อาจถึงขั้นรวมกลุ่มกันเพื่อขับไล่ก็มีอยู่เช่นกัน ในยุคก่อนมีการเชื่อกันมากว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำนั้นน่าจะอยู่ที่บุคลิกลักษณะของผู้นำเป็นสำคัญ แต่จากการพิสูจน์กันอย่างถ่องแท้กับปรากฏว่า บุคลิกลักษณะเป็นเพียงปัจจัยประกอบส่วนน้อยเท่านั้นและไม่มีอิทธิพลเท่าใดนัก จากการศึกษาค้นคว้าในเวลาต่อมาได้กลับมามุ่งสนใจที่พฤติกรรมผู้นำ (Leadership behavior) ซึ่งหมายถึง แบบของพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำที่มีความเหมาะสมที่ผู้นำควรจะประพฤติปฏิบัติเพื่อเอาชนะใจผู้ร่วมงาน เช่น การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง การเข้าไปร่วมเป็นผู้ชี้นำและลงมือทำด้วยกันกับกลุ่มหรือการใช้วิธีประชาธิปไตยสูง หรือการมีส่วนร่วม เป็นต้น

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งในหน่วยงานที่จะต้องแสดงบทบาทพฤติกรรมผู้นำ [9] ประกอบผู้บริหารต้องเป็นผู้นำโดยตำแหน่งซึ่งนอกจากต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารแล้วยังต้องรับผิดชอบต่อผลของความสำเร็จของงานทั้งปวงในหน่วยงานด้วย [7] และในการที่ผู้บริหารจะดำเนินการบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพนั้น ยังมีองค์ประกอบหลายด้านที่สำคัญ นอกจากการจัดโครงสร้างงานอย่างเหมาะสมแล้ว บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่สูงด้วย ผู้บริหารจะต้องเน้นผู้มีศักยภาพ ต้องสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงาน เพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษาซึ่งถ้ามี

การบริหารและการจัดการที่ดี หน่วยงานก็จะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพราะการบริหารและการจัดการที่ดีเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จ [8]

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
4. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 1,310 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 112 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 112 คน และครู จำนวน 1,198 คน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 403 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 112 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selected) คือ เลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานโครงการเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออก เป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบโครงการ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผู้วิจัยกำหนดระดับคะแนนการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนเป็น 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment correlation coefficient) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ และด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับมาก (r_{xy}=.735) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ และพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และใช้พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 59.2% นั่นคือ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 59.2

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากครูเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนโดยที่ผู้บริหารมีสิ่งกระตุ้นให้ทำงาน ผู้บริหารใช้กิริยาท่าทางที่สร้างความรู้สึกที่ดี และผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่องยั่งยืน มีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการโดยการที่ผู้บริหารบอกกฎระเบียบต่างๆ ในการทำงานผู้บริหารกำหนดให้มีการทำงานตามมาตรฐาน ผู้บริหารอธิบายขั้นตอนเกี่ยวกับงานที่คาดหวังอย่างชัดเจนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จโดยการที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารส่งเสริมให้พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น และผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สร้างความท้าทายผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยที่ผู้บริหารมีการขอคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานให้สำเร็จจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัด และผู้บริหารมีการปรึกษาหารือเกี่ยวกับปฏิบัติงานต่างๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริเกรียงไกร ธรรมโชติ [9] ได้ทำการวิจัยเรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นผู้นำแบบกิจสัมพันธ์สูงและมิตรสัมพันธ์สูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย หมื่นสา [10] ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีการปฏิบัติสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ส่วนสภาพการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากในทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาฏยา เวียงนนท์ [11] ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ และด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามคำสอนทางศาสนา ครูจัดกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติเกี่ยวกับ การประหยัดและการออม ครูจัดกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมและปลูกฝังให้นักเรียนมีความรอบรู้ สามารถคิดวิเคราะห์ และปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้นักเรียนฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ครูจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ หรือความเป็นไทยและครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนใช้ความรู้อย่างรอบคอบ ระมัดระวัง ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารดำเนินการให้โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาบรรยากาศด้านคุณธรรม เช่นการทำบุญ การฝึก อบรมจิต การร่วมกิจกรรมทางศาสนา โรงเรียนให้มีการติดตามและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เช่นการทดสอบความรู้ ผลงาน และการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน และโรงเรียนส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น จัดนิทรรศการ การจัดประกวด การหาความรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีต่างๆ และด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมและปลูกฝังให้นักเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน มีความรับผิดชอบ และอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ครูจัดทำเครื่องมือวัด และประเมินผลการเรียนรู้ครอบคลุมด้านความรู้ ด้านทักษะกระบวนการ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสาระการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วชิราวุธ ปานพรม [12] ได้ศึกษาสภาพและประสิทธิผลการจักการศึกษาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนในโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน ด้านการบริหารการ

จัดการสถานการศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา เอกนิพนธ์ [13] ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษาโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน ผู้รับผิดชอบงานวิชาการและคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญญา จารุจินดา [14] ได้ทำการวิจัย แนวทางการบริหารจัดการในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่าแนวทางการบริหารจัดการในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติของโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือด้านบริหารงานวิชาการด้านบริหารงบป ระมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับมาก (r_{xy}=.735) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีระดับพฤติกรรมผู้นำในระดับมาก จึงส่งผลถึงประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ จันธิดา ผ่านสอน [15] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลใน การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ อุดม พินธุรักษ์ [16] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

4. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ และพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และใช้พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 59.2% นั่นคือ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 59.2 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนิต ทองอาจ [17] ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ด้าน คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์เท่ากับ.592 สามารถ อธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 35.00 ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคลของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์เท่ากับ .629 สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของ โรงเรียนได้ร้อยละ 39.60 และด้านการสร้างบารมีของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์เท่ากับ.648 สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 41.90

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

(1) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ

(2) พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารไม่ควรใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงานผู้บริหารควรบอกถึงวิธีการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารควรกำหนดระยะเวลาในการทำงาน

(3) พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ผู้บริหารควรใช้วาจาที่สร้างความรู้สึกที่ดี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความต้องการในเรื่องผลตอบแทน และผู้บริหารควรมีเทคนิค วิธีกระตุ้นให้ทำงาน

(4) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนางาน ผู้บริหารควรให้กำลังใจในขณะปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน มีข้อเสนอแนะดังนี้

(1) ด้านการบริหารจัดการ โรงเรียนควรมีการจัดระบบการบริหารจัดการภายในตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความพอเพียงมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนควรทบทวน ปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการให้สอดคล้องหรือรองรับการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและโรงเรียนควรกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการกิจกรรมและการปรับปรุงเพิ่มเติมหรือจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานของ สถานศึกษาให้ครอบคลุมและพัฒนาการศึกษาตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ครูควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รู้จักการสำรวจรวบรวมองค์ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ เผยแพร่และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และครูควรจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นการทดลองมาปฏิบัติจริงในโรงเรียนตามแนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ครูควรจัดกิจกรรมที่มีจุดประสงค์เพื่อให้นักเรียนปฏิบัติเกี่ยวกับการมีวินัยในการใช้จ่าย ครูส่งเสริมการเรียนรู้และปลูกฝังให้นักเรียนเห็นประโยชน์ และตระหนักในความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และครูควรจัดกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการพึ่งตนเองโดยการผลิตหรือสร้างรายได้

(4) ด้านการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนควรยกย่อง ชมเชย เชิดชู นักเรียน ครู ที่ดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผู้เรียนได้รับการพัฒนาโดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตน ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์กับการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

[2] กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

[3] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2557). *การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

[4] _____. (2556). *รายงานผลการดำเนินโครงการ ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่สถานศึกษา*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.

[5] กระทรวงศึกษาธิการ. (2550 ก). *ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (พ.ศ. 2550 – 2554)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สำนักพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษาและกิจการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

[6] _____. (2550 ข). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

[7] วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

[8] วีระ ประเสริฐศิลป์. (2546). ผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

[9] สิริเกรียงไกร ธรรมโชติ. (2549). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

[10] ธงชัย หมื่นสา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามหาสารคาม เขต 3*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[11] นาฏยา เวียงนนท์. (2552). *พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

[12] วชิราวุธ ปานพรม. (2551). *ศึกษาสภาพและประสิทธิผลการจักการศึกษาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยกลนคร

[13] พรนภา เอกนิพนธ์. (2551). *ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษาโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

[14] สัญญา จารุจินดา. (2551). *แนวทางการบริหารจัดการในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

[15] จันธิดา ผ่านสอน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลใน การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

[16] อุดม พินธุรักษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

[17] ธนิต ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

.

การพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

DEVELOPMENT OF LESSONS ON INTERNET NETWORK BY USING TAI TECHNIQUE FOR MATHEMATICS ACHIEVEMENT ON PROBABILITY LESSON OF MATTAYOMSUKSA FIVE STUDENTS

ประจักษ์ พัฒนพงษ์ศักดิ์[1]

Mr. Prachak Phatthanapongsak[1]

[1]ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาลบ้านปากทาง สังกัดเทศบาลเมืองพิจิตร

[1]Senior Professional Level Teacher, Ban Paktang School under Pichit Town Municipality

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 3) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังเรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กับเกณฑ์ร้อยละ 80 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ประชากรได้แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลบ้านปากทาง สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 112 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 โรงเรียนเทศบาลบ้านปากทาง สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ห้องเรียนจำนวน 1 ห้อง มีนักเรียน 40 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster or Area Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม ซึ่งมีการจัดห้องเรียนโดยคละความสามารถของผู้เรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวด้านเนื้อหาของวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น ด้านการเรียนการสอนบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI 2) แผนการจัดการเรียนรู้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI รายวิชาคณิตศาสตร์เพิ่มเติม เรื่อง ความน่าจะเป็นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TA Iเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย 4) แบบสอบถามวัดความพึงพอใจที่มีต่อ บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้องความพึงพอใจ และค่าทดสอบค่าที (T -Test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.33/81.59

2. ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

3. ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิคTAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80

4. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 อยู่ในระดับมาก

Abstract

The objectives of this study were 1) to to create and find out the efficiency of lessons on internet network by using TAI technique for mathematics achievement on Probability lesson of Mattayomsuksa five students for the efficiency 80/80 criteria, 2) to compare the achievement results of lessons on internet network by using TAI technique for mathematics achievement on Probability lesson of Mattayomsuksa five students both before and after classes, 3) to compare the achievement results of lessons on internet network by using TAI technique for mathematics achievement on Probability lesson of Mattayomsuksa five students after classes of with the efficiency standard of 80%, and 4) to study the level of satisfactions of Mattayomsuksa five students about lessons on internet network by using TAI technique for mathematics achievement on Probability lesson. The population was 112 Mattayomsuksa five students of Tessaban Ban Paktang School under Division of Educational Administration of Pichit Town Municipality in second term of academic year B.E.2559 and the sample group was 40 students of Mattayomsuksa 5/1 classroom of Tessaban Ban Paktang School under Division of Educational Administration of Pichit Town Municipality in second term of academic year B.E.2559. The sample group was used cluster or area sampling method that used one classroom as sampling unit and mixed all students under ability standard. The statistical instrument of this research were structured questionnaire to interview the mathematics experts about Probability lesson that used on internet network by using TAI technique, learning plans that used on internet network by using TAI technique for additional mathematics on Probability lesson of Mattayomsuksa five students, lessons on internet network by using TAI technique for mathematics achievement on Probability lesson of Mattayomsuksa five students, and learning achievement tests that were objective form, and questionnaire that used to find out the satisfactions of Mattayomsuksa five students towards mathematics lesson on internet network by using TAI. The analytical statistics consists of percentage, mean, standard deviation, Index of Consistency for Satisfaction, and T-test.

The results revealed that

1) The efficiency of mathematics lessons on internet network by using TAI technique for development of mathematics achievement on Probability lesson of Mattayomsuksa five students was 82.29/81.59,

2) The achievement results of mathematics lessons on internet network by using TAI technique for development of mathematics achievement on Probability lesson of Mattayomsuksa five students showed that the result of after-class test was higher than the result of before-class test,

3) The achievement results of mathematics lessons on internet network by using TAI technique for development of mathematics achievement on Probability lesson of Mattayomsuksa five students showed that the result of after-class test was higher than 80% standard , and

4) The students' satisfaction level towards mathematics lessons on internet network by using TAI technique on Probability lesson of Mattayomsuksa five students was at high level.

Keywords: Lessons on Internet Network, TAI Technique, Achievement Results of Mathematics Lessons, Probability

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของประเทศชาติและของสังคมโลกอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องส่งเสริมเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพและพัฒนาขีดความสามารถของคนส่วนใหญ่ในประเทศ [1] และความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารโดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและการศึกษา โดยมีความเกี่ยวข้องกับอุปกรณ์เครื่องใช้เป็นเทคโนโลยี ระดับสูงมากมายหลายอย่าง ไม่ว่าเป็นเครื่องใช้ในบ้าน อุปกรณ์ใช้ในวงการธุรกิจ อุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคม ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในวงการศึกษาด้วยเช่นกัน อุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีระดับสูงอย่างหนึ่ง ที่นับว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งในชีวิตประจำวันได้แก่ " คอมพิวเตอร์ " ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในทุกวงการ ยิ่งเมื่อมีการประดิษฐ์เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ขึ้นมา วงการศึกษาได้มีการนำไมโครคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริการ การจัดการสอน โดยการสร้างโปรแกรมบทเรียนรูปแบบต่างๆ เพื่อการเรียนการสอนขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถใช้ในลักษณะของการศึกษารายบุคคลได้เป็นอย่างดี [2]

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาแบบเปิดกว้างและครอบคลุมทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยในหมวดที่ 9 มาตรา 65, 66 และ 67 การนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนโดยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา [3]

ระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามามีบทบาทด้านการเรียนการสอนมากในปัจจุบัน เพราะเครือข่ายอินเตอร์เน็ตเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ ทำให้เสมือนเกิดห้องสมุดขนาดใหญ่ ทำให้เครือข่ายอินเตอร์เน็ตกลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ โดยสามารถใช้อินเตอร์เน็ตเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้เพื่อเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียนปกติได้ นอกจากนี้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและ เวิลด์ ไวด์ เว็บ (w.w.w.) ทำให้ผู้เรียนสามารถใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียนด้วยกันหรือกับผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาที่เรียน หรือผู้เรียนสามารถสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูล บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วย เวิลด์ ไวด์ เว็บ (w.w.w.) ซึ่งการเรียนบนเครือข่ายอินเตอร์เน็ตนี้เป็นการจัดการเรียนที่ ใช้ไฮเปอร์มีเดีย เป็นฐานโดยใช้คุณสมบัติและทรัพยากรต่างๆ

ของเครือข่ายอินเตอร์เน็ตมาช่วยสนับสนุนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด [4] การเรียนบนเครือข่ายจึงเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงวิธีเรียนที่เป็นอยู่เดิมเป็นการเรียนที่ใช้กลยุทธ์วิธีการสอนแบบพุทธิพิสัย (Cognitive) ภายใต้สิ่งแวดล้อมทางการเรียนแบบค้นหาความรู้เพื่อสร้างความรู้ของตนเองเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) และการเรียนด้วยการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Learner Interaction) เป็นแหล่งที่ใช้แลกเปลี่ยนความรู้อีกครั้งยังเป็นสื่อสำหรับแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เรียน [5] ด้วยศักยภาพของเครือข่ายอินเตอร์เน็ตและคุณสมบัติของ เวิลด์ ไวด์ เว็บ (WWW) ดังกล่าว จึงทำให้การเรียนการสอนบนเครือข่ายเว็บเข้ามามีบทบาทแทนที่การเรียนการสอนแบบเดิม

สื่อการเรียนการสอนในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์มีจุดเริ่มต้นจากแผนเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสหรัฐอเมริกา ที่ต้องการพัฒนารูปแบบการเรียนของนักเรียนให้เข้ากับศตวรรษ ที่ 21 การพัฒนาระบบการเรียนรู้จึงมีการนำเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตมาช่วยเสริมอย่างเป็นจริงเป็นจัง ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า ระบบการเรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์คือ การศึกษาเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet) หรืออินทราเน็ต (Intranet) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองผู้เรียนจะได้เรียนตามความสามารถและความสนใจของตน โดยเนื้อหาของบทเรียนซึ่งประกอบด้วย ข้อความ รูปภาพ เสียง วีดีทัศน์และมัลติมีเดียต่างๆ จะถูกส่งไปยังผู้เรียนผ่าน Web Browser โดยผู้เรียน ผู้สอน และเพื่อนร่วมชั้นเรียนทุกคน สามารถติดต่อปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้เช่นเดียวกับการเรียนในชั้นเรียนปกติ โดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย เช่น E-mail, Web-board,Chat เป็นต้น จึงเป็นการเรียนสำหรับทุกคนเรียนได้ทุกเวลาและทุกสถานที่ [6] และ ธนพล กมลหัตถ์ [7] ได้กล่าวว่า การเรียนการสอนบนเครือข่ายเป็นการใช้สื่อหลายมิติที่อาศัยประโยชน์จากคุณลักษณะและทรัพยากรของอินเทอร์เน็ตและ เวิลด์ ไวด์ เว็บ (WWW) ออกแบบเป็นเว็บเพื่อการเรียนการสอน สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาโดยมีลักษณะที่ผู้สอนกับผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันโดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ นริศรา ญานะ [8] ยังได้ศึกษาพบว่า บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ได้ และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนบรรลุจนถึงเกณฑ์ 80 % ทั้งนี้เนื่องมาจากการเรียนการสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นการเรียนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนเร็วหรือช้าตามความสามารถของตนเองนักเรียนที่เก่งจะได้ใช้เวลาในการเรียนน้อยกว่า ส่วนนักเรียนที่เรียนอ่อนจะใช้เวลาในการเรียนมากกว่า นอกจากนั้นบทเรียนบนเครือข่ายให้ตัวหนังสือและภาพที่มีสีสันสวยงาม ส่งผลให้นักเรียนอยากเรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่าย มีความสนใจเรียนรู้เต็มใจที่จะทำแบบฝึกหัดและกิจกรรมต่างๆ บทเรียนบนเครือข่าย และจากการศึกษางานวิจัยของ สิริสุมาลย์ ชนะมา [9] พบว่า การเรียนจากรูปแบบการเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตกับการเรียนแบบปกติมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีและมีความเหมาะสม เพราะหลังจากที่ผู้เรียนได้ศึกษาเนื้อหาสาระและทำกิจกรรมจนจบขั้นตอนและทำแบบทดสอบหลังเรียน ปรากฏว่าผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการเรียนผ่านรูปแบบการเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

การเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์จัดเป็นวิชาที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาความคิดของมนุษย์มีส่วนสนับสนุนให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์คิดอย่างมีเหตุผลเป็นระบบระเบียบมีแบบแผนสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วนรอบคอบช่วยให้มีความสามารถคาดการณ์วางแผนตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมนอกจากนี้แล้ววิชาคณิตศาสตร์ยังเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตลอดจนศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องคณิตศาสตร์จึงมีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สมบูรณ์เกิดความสมดุลทั้งทาง

ร่างกายจิตใจสติปัญญาและอารมณ์สามารถคิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาได้และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข [10] สำหรับการศึกษาวิชาคณิตศาสตร์ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 เป็นการศึกษาเพื่อปวงชนที่เปิดโอกาสให้เยาวชนทุกคนได้เรียนรู้คณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิตตามศักยภาพทั้งนี้เพื่อให้เยาวชนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางคณิตศาสตร์ที่พอเพียงสามารถนำความรู้ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่จำเป็นไปพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ และเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ [11] จากความสำคัญดังกล่าวครูผู้สอนจำเป็นต้องสอนคณิตศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพแต่สภาพการเรียนการสอนคณิตศาสตร์จากอดีตจนถึงปัจจุบันพบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนคณิตศาสตร์ค่อนข้างต่ำดังจะเห็นได้จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยภาพรวมของประเทศปีการศึกษา 2558 โดยสำนักงานทดสอบทางการศึกษากรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการในด้านความสามารถทางคณิตศาสตร์นักเรียนส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 73.35 ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากนักเรียนมีพื้นฐานความรู้ทางคณิตศาสตร์ไม่เพียงพอขาดการฝึกทักษะทางคณิตศาสตร์หรือครูขาดความรู้และทักษะในการสอนครูส่วนใหญ่จะสอนแบบบรรยายโดยใช้กระดานและชอล์กเพราะเป็นวิธีที่ครูถนัดและสะดวกที่สุดกล่าวคือครูไม่ใช้เทคนิควิธีสอนและขาดการวางแผนการสอน [12]

การจัดกระบวนการเรียนการสอนจะบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับผู้สอนผู้สอนจะต้องจัดการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดซึ่งหมายถึงกระบวนการที่พัฒนาร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรมของผู้เรียนให้เจริญงอกงามโดยการสร้างให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรู้ร่วมคิดร่วมกระทำผู้สอนทำหน้าที่วางแผนการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมส่งเสริมความคิดและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่และเต็มตามศักยภาพของผู้เรียน [11] รู้จักการทำงานเป็นกลุ่มโดยที่แต่ละคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันทำให้เกิดความสนุกสนานในการเรียนและอยากเรียนมากขึ้นการเรียนรู้จากนักเรียนด้วยกันจะทำให้เกิดความเข้าใจได้ดีกว่าการเรียนรู้จากครูเพราะภาษาที่นักเรียนใช้พูดนั้นสื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันได้ดี [13] ปัจจุบันนักเรียนไม่รู้จักการช่วยเหลือและไม่เข้าใจการทำงานกลุ่มการแข่งขันทุกๆ ด้านมีสูงทำให้มีปัญหาในการอยู่ร่วมกันในสังคมเพิ่มมากขึ้นนักเรียนไม่รู้จักการทำงานเป็นทีมและการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม [14]

เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าวการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุดการเรียนการสอนจัดเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีคุณค่าทั้งนี้เพราะช่วยให้ครูดำเนินการสอนเป็นไปตามลำดับขั้นสามารถถ่ายทอดเนื้อหาและประสบการณ์ที่ซับซ้อนที่เป็นนามธรรมโดยใช้เป็นเครื่องมือสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้เรียนในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนอีกทั้งมีลักษณะเป็นสื่อประสมอันประกอบด้วยอุปกรณ์สื่อการสอนและกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ปฏิบัติร่วมกันเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มโดยยึดแนวการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้นักเรียนได้รู้จักวางแผนแก้ปัญหาช่วยเหลือซึ่งกันและกันและจากการได้ปฏิบัติกิจกรรมในชุดการเรียนการสอนส่งผลให้การเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ [15] การสอนแบบ TAI ยังเป็นการร่วมมือภายในกลุ่มโดยที่แต่ละกลุ่มประกอบด้วยเด็กเก่งปานกลางและอ่อนอยู่ร่วมกันเป็นวิธีการสอนที่สนองความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยที่นักเรียนทำกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเองมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกันเป็นการช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาวิธีการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมการมีมนุษย์สัมพันธ์และการเป็นผู้นำที่ดีจะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจและเรียนรู้ได้เร็วขึ้นผลการทดสอบของนักเรียนจะถูกแบ่งออกเป็นสองตอนคือคะแนนสอบเป็นรายบุคคลและคะแนนเฉลี่ยทั้งกลุ่มจุดสำคัญของการสอนแบบ TAI คือ การสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและส่งเสริมความร่วมมือภายในกลุ่ม [16]

เนื่องจากคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่มีเนื้อหาค่อนข้างยากหากครูไม่สามารถทำให้ผู้เรียนมองเห็นเป็นรูปธรรมได้แล้วผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ยากมากในกระบวนการสอนนั้นสื่อการสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งเพราะเป็นส่วนหนึ่งที่

ทำให้การเรียนรู้มีความคงทนแต่ปรากฏว่าการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในปัจจุบันครูส่วนมากยังใช้วิธีการบรรยายและให้นักเรียนท่องจำโดยไม่เห็นความจำเป็นในการใช้สื่อการสอนทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ถ้าครูผู้สอนอาศัยสื่อเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจแนวความคิดเจตคติและทักษะให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนจะทำให้การเรียนรู้เกิดง่ายและรวดเร็วขึ้นจดจำไปนาน สิ่งที่เป็นนามธรรมที่เข้าใจยากก็สามารถทำให้เป็นรูปธรรมที่เข้าใจง่ายนอกจากนี้ยังทำให้ผู้เรียนสนุกสนานเพลิดเพลินไม่เบื่อหน่ายเป็นการลดปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนของผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนของผู้สอนไปในตัว [17]

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจและเลือกการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันแบบเทคนิค TAI มาประยุกต์เข้ากับการเรียนการสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ด้วยเหตุผลที่ว่าการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันแบบเทคนิค TAI เป็นการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ เพราะคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่มีเนื้อหาต่อเนื่องกันไม่สามารถแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อยๆ ให้นักเรียนแยกศึกษา และการให้นักเรียนศึกษาบทเรียนเพียงลำพังเป็นสิ่งยากที่นักเรียนจะเข้าใจบทเรียนอย่างลึกซึ้ง เพราะความรู้ในแต่ละเรื่องเป็นพื้นฐานของการเรียนเรื่องต่อไป จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงผลการเรียนรู้รายบุคคลของนักเรียน เพื่อให้เกิดความคิดรวบยอดการฝึกทักษะให้นักเรียนเรียนรู้เป็นกลุ่มและฝึกทักษะเป็นกลุ่มจะทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและได้มีโอกาสสื่อสารระหว่างกันผ่านช่องทางสื่อสารบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ได้แก่ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) การสนทนา (Chat) เว็บบอร์ด (Web-board) ซึ่งผู้เรียนมีอิสระในการศึกษาและทบทวนเมื่อไหร่ก็ได้ โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำเป็นที่ปรึกษาพร้อมทั้งแนะนำแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนให้ผู้เรียนทราบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในทางการเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ หลังเรียนด้วยบทเรียน บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAIเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กับเกณฑ์ร้อยละ 80

4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่5

สมมติฐานการวิจัย

1. บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนบนครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

3. ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ร้อยละ 80 ขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ที่เน้นวิธีเรียนแบบTAI โดยใช้บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กำลังเรียนอยู่ห้อง 5/1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 โรงเรียนเทศบาลบ้านปากทาง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแผนการจัดการเรียนรู้แบบเทคนิค TAI บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต รายวิชาคณิตศาสตร์เพิ่มเติมชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เรื่อง ความน่าจะเป็น 2) บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็น ชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 8 หน่วย 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนเรื่องความน่าจะเป็น เป็นแบบทดสอบแบบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือกจำนวน 30 ข้อ 4) แบบวัดความพึงพอใจต่อชุดการสอนในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจำนวน 17 ข้อ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) ก่อนทำการสอนผู้วิจัยทำการทดสอบก่อนเรียน (Pre - Test) ซึ่งใช้แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนแบบปรนัยจำนวน 30 ข้อ 2) ดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง ความน่าจะเป็น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การเรียนรู้แบบ TAI จำนวน 8 แผนใช้เวลา 30 ชั่วโมง 3) หลังสิ้นสุดการสอนผู้วิจัยทำการทดสอบหลังเรียน (Post - Test) ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนชุดเดียวกับการทดสอบก่อนเรียน 4) ให้นักเรียนตอบแบบความพึงพอใจที่มีต่อบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็น ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง นำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ และทดสอบค่าสถิติ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เรื่อง ความน่าจะเป็น ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80 โดยหาร้อยละ 3) การวิเคราะห์แบบทดสอบ โดยหา ค่าความยากของข้อสอบ ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ 4) วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนโดยการทดสอบค่า t (t-test for paired samples) 5) วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่างโดยการทดสอบค่า t (t-test for one samples) 6) วิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.29/81.59 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนด้วยบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เรื่อง ความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า การทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.96 และ 25.88 คะแนน ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนด้วยบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เรื่อง ความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ก่อนเรียน	40	30	10.96	1.44	52.94*	0.00
หลังเรียน	40	30	25.88	1.57		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าค่า t ที่คำนวณได้ มีค่าเท่ากับ 52.94 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังเรียนพบว่า คะแนนสอบหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ หลังเรียนด้วยบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เรื่อง ความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5กับเกณฑ์ร้อยละ 80 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังจากการเรียนด้วยบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เรื่อง ความน่าจะเป็นสูงกว่า เกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ หลังเรียนด้วย ชุดการสอนที่เน้นวิธีเรียนแบบร่วมมือเทคนิค (STAD) เรื่อง ลิมิตและอนุพันธ์ของฟังก์ชันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 กับเกณฑ์ร้อยละ 80

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	คะแนนร้อยละ 80	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
หลังเรียน	40	30	24	25.88	1.57	7.54*	0.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เรื่อง ความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เรื่อง ความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 อยู่ในระดับมากโดยมีค่า $\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในข้อ 13 การเรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI ช่วยให้ข้าพเจ้าเข้าใจเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น มากขึ้น รองลงมาคือ ในข้อ 3 บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI มีเทคนิคในการนำเสนอที่เหมาะสมและน่าสนใจ และในรายข้อ 6 บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI ทำให้บรรยากาศในห้องเรียนดีขึ้น ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ 4.73 , 4.68 และ 4.63 ตามลำดับ

อภิปรายผล

การพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ประสิทธิภาพของบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.33/81.59 ซึ่งมีค่าประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้เนื่องจากบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI ได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างการทดลองใช้บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI ทำให้ผู้วิจัยพบข้อบกพร่องต่างๆ และสามารถแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์หรือในกรณีที่ไม่มีความเหมาะสมก็สามารถปรับปรุงให้มีคุณภาพมากขึ้นได้ นอกจากนี้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นวิธีเรียนแบบเทคนิค TAI ยังมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นคือครูผู้สอนสามารถเสริมแรงและจัดสภาพการสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวรร ฉิมชาติ [18] ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบทเรียนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องการออกแบบสื่อสิ่งพิมพ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องการออกแบบสื่อสิ่งพิมพ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เท่ากับ 81.33/83.00 ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับ ยุทธพงษ์ แจ้งจำรัส [19] ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเรื่องโฟโต้ช๊อบเบื้องต้น ทำให้ได้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

โปรแกรมโฟโต้ชอบเบื้องต้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.61/86.76 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80 ทั้งนี้สาเหตุที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวสูงกว่าเกณฑ์อาจเนื่องมาจากบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบร่วมมือได้สร้างตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขจนได้บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบร่วมมือที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ เหตุผลอีกประการหนึ่งคือ บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบร่วมมือมีตัวหนังสือและภาพที่มีสีสันสวยงาม ส่งผลให้นักเรียนอยากเรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่าย มีความสนใจในการเรียนรู้เต็มใจที่จะทำแบบฝึกหัดและกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริสุมาลย์ ชนะมา [9] ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการเรียนผ่านรูปแบบการเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเนื่องจากรูปแบบการเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีขั้นตอนและรายละเอียดที่ชัดเจนเข้าใจง่าย มีการออกแบบและใช้เทคนิควิธีการที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาได้สะดวกและรวดเร็วส่งผลให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนและสามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนได้ด้วยตนเอง อีกทั้งส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน เนื่องจากมีการติดต่อกันโดยอาศัยไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเข้าไปศึกษาเนื้อหาบทเรียนได้ทุกสถานที่ทุกเวลา ตรงกับคำกล่าวของ ถนอมพร เลาหจรัสแสง [20] การเรียนบนเครือข่ายทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามจังหวะของตน ผู้เรียนสามารถที่จะควบคุมการเรียนของตนในด้านของลำดับการเรียนตามพื้นฐานความรู้ ความถนัดและความสนใจของตน

2. ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิคTAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมากจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค TAI ได้มีการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลโดยใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อให้นักเรียนแลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆ ร่วมกัน ช่วยให้นักเรียนมีความพยายามที่จะเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผลให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้นและในการเรียนนี้นักเรียนกลุ่มอ่อนและกลุ่มปานกลางจะได้รับความช่วยเหลือจากนักเรียนกลุ่มเก่ง สอดคล้องกับ สลาวิน [21] ที่ว่าผู้เรียนมีความกระตือรือร้นภูมิใจในตนเองตระหนักถึงความรับผิดชอบของตนเองและต่อกลุ่ม ช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดี การยอมรับผู้อื่นมากขึ้นสร้างความมั่นใจในตนเอง และรู้ถึงคุณค่าของตนเองมากขึ้นและสอดคล้องกับจอยซ์และเวล [22] ที่กล่าวว่า การสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ช่วยพัฒนาผู้เรียนด้านสติปัญญา โดยเพื่อนในกลุ่มจะช่วยเหลือแนะนำกันเนื่องจากผู้เรียนที่อยู่ในวัยเดียวกัน สามารถสื่อสาร สื่อความหมายแก่กันและกันได้ง่าย และทำให้เข้าใจง่ายกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริสรา ญานะ [8] พบว่าบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ได้ และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนบรรลุจนถึงเกณฑ์ 80% ได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากการเรียนการสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นการเรียนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนเร็วหรือช้าตามสามารถของตน นักเรียนที่เก่งจะใช้เวลาในการเรียนน้อยกว่าส่วนนักเรียนที่เรียนอ่อนจะใช้เวลาในการเรียนมากกว่า นอกจากนั้นบทเรียนบนเครือข่ายให้ตัวหนังสือและภาพที่มีสีสันสวยงาม ส่งผลให้นักเรียนอยากเรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่าย มีความสนใจในการเรียนรู้ เต็มใจที่จะทำแบบฝึกหัดและกิจกรรมต่างๆ นักเรียนส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมทำงานด้วยความสามัคคีในกลุ่ม มีระเบียบวินัยในการเรียน และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ นอกจากนี้ผลการประเมินคุณภาพบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบร่วมมือ มีคุณภาพและประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ พบว่า

2.1 ด้านเนื้อหา ประกอบด้วยโครงสร้างเนื้อหาชัดเจนมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องเนื้อหาที่นำเสนอตรงและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม เนื้อหามีความเหมาะสมกับระดับผู้เรียน มีการนำเสนอเนื้อหาด้วยเทคนิค TAI ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TA I เรื่อง ความน่าจะเป็น ภายในบทเรียนมีคำแนะนำวิธีการใช้บทเรียน การเข้าถึงบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI มีขั้นตอนวิธีการเรียน

สำหรับนักเรียนเพื่อให้ดำเนินการเรียนได้อย่างดี และมีการนำเสนอเนื้อหาเป็นเรื่องย่อยเรียงลำดับจากง่ายไปยาก เพื่อให้นักเรียนได้มีความรู้ ความเข้าใจทำให้เรียนรู้ได้ดีกว่าการให้เนื้อหาครั้งละมากๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธพงษ์ แจ้งจำรัส [19] การวิเคราะห์เนื้อหาแยกออกเป็นหัวข้อย่อยๆ หรือตอนสั้นๆ เรียงลำดับเนื้อหาง่ายไปหายาก และถ้าเนื้อหาต่อเนื่องกันเป็นลำดับก็จะจัดลำดับไว้ โดยยึดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาได้ดีจนสรุปเป็นความคิดรวบยอดได้ในที่สุด

2.2 ด้านการออกแบบระบบการเรียนการสอน ประกอบด้วย กำหนดผลการเรียนรู้ในการเรียนการสอน กลยุทธ์ในการนำเสนอดึงดูดความสนใจ มีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบโปรแกรม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบทเรียน ผู้เรียนกับผู้สอน ผู้เรียนกับผู้เรียนและเชื่อมโยงไปยังแหล่งความรู้อื่นๆ ออกแบบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้เรียน มีในกิจกรรมหรือแบบฝึกหัดทักษะและการประเมินผลที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ มีการป้อนกลับเพื่อเสริมแรงอย่างเหมาะสม กิจกรรมการเรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความเหมาะสม ผู้วิจัยได้สร้างบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI ที่มีขั้นตอนและกิจกรรมดังกล่าวเพื่อให้นักเรียนร่วมกันศึกษาให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทำให้การออกแบบระบบการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วิชุดา รัตนเพียร [23] กล่าวถึงการเรียนการสอนบนเครือข่ายมีสภาพและขั้นตอนการเรียนการสอน ดังนี้ 1) ผู้เรียนเป็นสมาชิกอินเทอร์เน็ตเข้าสู่ระบบด้วยการบันทึกเข้า (Login) 2) พิมพ์ที่อยู่ของเว็บเพจที่ต้องการเข้าศึกษา 3) เมื่อเข้าสู่เว็บที่ต้องการแล้ว ผู้เรียนศึกษาเนื้อหาบทเรียนที่นำเสนอผ่านทางหน้าจอคอมพิวเตอร์ 4)ในบางช่วงบางตอนของบทเรียน ผู้เรียนจะถูกกระตุ้นให้มีปฏิกิริยาตอบสนองเนื้อหาบทเรียนโดยผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับบทเรียนบนเครือข่าย หรือสมารถโต้ตอบกับผู้เรียนคนอื่นๆ หรือแม้แต่ผู้สอนที่เข้าสู่บทเรียนในเวลาเดียวกันหรือคนละเวลาก็ได้ 5) ผู้เรียนสามารถศึกษาเนื้อหาเท่าที่กำหนดในเว็บเพจหนึ่งหรืออาจเข้าสู่เว็บเพจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องก็ได้ เพื่อเป็นการขยายขอบเขตของความรู้ 6) ผู้เรียนมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ทางโปรแกรมการเรียนได้สร้างขึ้นอาจจะเป็นการพิมพ์คำตอบ คลิกเลือกข้อมูลหรืออาจเป็นการสนทนาโต้ตอบกันก้อได้ 7) บางเว็บอาจมีการทดสอบหลังจากที่ผู้เรียนได้เรียนแล้ว

2.3 ด้านการออกแบบหน้าจอ/กราฟิก ประกอบด้วย การวางองค์ประกอบได้สัดส่วนสวยงาม ง่ายต่อการใช้ รูปแบบตัวอักษรมีขนาด สี ชัดเจน อ่านง่ายและเหมาะสมกับผู้เรียนการเลือกใช้สีมีความเหมาะสมกลมกลืน การสื่อความหมายสอดคล้องกับแนวของเนื้อหา ปุ่ม (Button) สัญรูป (Icon) ข้อความหรือแถบข้อความหรือรูปภาพชัดเจนเหมาะสมและถูกต้องสื่อสารกับผู้ใช้ได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวอย่าง สอบถามจากผู้เชี่ยวชาญในด้านรูปแบบบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI แล้วทำการวางแผนโดยศึกษาถึงการออกแบบที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนเพื่อสร้างบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริสรา ญานะ [8] บทเรียนบนเครือข่ายให้ตัวหนังสือและภาพที่มีสีสันสวยงาม ส่งผลให้นักเรียนอยากเรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่าย มีความสนใจในการเรียนรู้ เต็มใจที่จะทำแบบฝึกหัดและกิจกรรมต่างๆ

2.4 ด้านเทคนิค ประกอบด้วย การแสดงผลภาษาได้ถูกต้อง การเชื่อมโยง (Link) ไปยังจุดต่างๆ ถูกต้อง ภาพและเสียงที่ใช้ประกอบแสดงผลได้ถูกต้อง รวดเร็ว การใช้ภาพเคลื่อนไหว วีดีโอและเสียงประกอบการแสดงผล ผู้วิจัยเลือกใช้โปรแกรมสำหรับสร้างสื่อในส่วนของการเข้าใช้ Moodle ด้วยโปรแกรมที่มีความสามารถในการนำเสนอแบบมัลติมีเดีย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริสุมาลย์ ชนะมา [9] รูปแบบการเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีขั้นตอนและรายละเอียดที่ชัดเจนเข้าใจง่าย มีการออกแบบและใช้เทคนิควิธีการที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาได้สะดวกและรวดเร็ว ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนและสามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนได้ด้วยตนเอง

2.5 ความเหมาะสมโดยรวมของบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเรื่อง ความน่าจะเป็น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารูปแบบบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI เพื่อตอบสนองตามการใช้งานของนักเรียน สอดคล้องกับ กิดานันท์

มลิทอง [2] กล่าวว่าการร่วมใช้สารสนเทศ บทเรียน และทรัพยากรอื่นๆ คุณสมบัติของคอมพิวเตอร์เครือข่ายทำให้สารสนเทศบทเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อหลายมิติที่พัฒนาเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ให้บริการ (Computer server)สามารถเผยแพร่และอนุญาตให้ผู้เรียนเข้าศึกษาบทเรียนและร่วมกิจกรรมทางการเรียนเหล่านั้น ผ่านคอมพิวเตอร์ ที่ตั้งอยู่ ณ ที่ใดก็ได้ที่มีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้โดยไม่ต้องจำกัดว่าผู้เรียนต้องมาอยู่พร้อมกันในสถานที่ใดที่หนึ่ง การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นในเวลาและสถานที่ที่ผู้เรียนแต่ละบุคคลสะดวก (any time-any place) บทเรียนที่นำเสนอผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์นั้น มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สามารถแก้ไข ปรับปรุง บทเรียนให้ทันสมัยได้ทันที 2) สามรถนำเสนอเผยแพร่แก่ผู้เรียนได้ตลอดเวลา 3) สามารถให้การโต้ตอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและโปรแกรมการเรียน สามารถเก็บข้อมูล และผลการเรียน เพื่อการเรียกดูจากผู้เรียนและผู้สอน 4) สามารถอำนวยความสะดวกในการโต้ตอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอนได้ตลอดเวลา

3. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิคTAI เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนหลังเรียนคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ80 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักเรียนได้รับการเรียนรู้ด้วยบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI ทำให้นักเรียนมีความเข้าใจเนื้อหาได้รวดเร็วขึ้น สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือกันในการอธิบายความรู้ นักเรียนที่เก่งจะคอยช่วยเหลือนักเรียนที่อ่อนกว่าทำให้นักเรียนทุกคนมีความเข้าใจในเนื้อหา เกิดการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นข้อดีที่ช่วยยกระดับคะแนนผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนเฉลี่ยทั้งห้องเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

4. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยภาพรวมนักเรียนกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 โดยความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI เรื่องความน่าจะเป็น ในด้านการเรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI ช่วยให้ข้าพเจ้าเข้าใจเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น มากขึ้น คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมา คือ บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เทคนิค TAI มีเทคนิคในการนำเสนอที่เหมาะสมและน่าสนใจ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และ บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI ให้บรรยากาศในห้องเรียนดีขึ้น คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 นอกจากนั้นในข้ออื่น ๆ ความพึงพอใจของนักเรียนยังอยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด คือ คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 – 4.73 การที่ผลเป็นเช่นนี้เนื่องจากในการพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI ได้ดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เป็นลำดับขั้นตอน ดังคำกล่าวของ ใจทิพย์ ณ สงขลา [24] ว่าการพัฒนาการเรียนการสอนบนเว็บอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ผู้ออกแบบ/ผู้สอน ได้กำหนดกรอบแนวทางการเรียน การสอน อย่างรอบครอบ ชัดเจน สามารถตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงได้อย่างตรงประเด็น กระบวนการพัฒนาประกอบด้วยขั้นตอนที่จำเป็น ได้แก่ ขั้นตอนการตรวจสอบ ขั้นตอนการวางแผนขั้นตอนการสร้าง และขั้นตอนการประเมินปรับปรุง จากผลการวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค TAI อยู่ในระดับมาก จึงสามารถนำไปใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาด้วยตนเองตามความสนใจและความสามารถของผู้เรียนแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ในทุกๆ เนื้อหาที่ดำเนินการสอน ผู้สอนควรมีการนำเสนอความคิดรวบยอดให้กับผู้เรียนทุกครั้งเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจเนื้อหาได้อย่างถูกต้อง

1.2 ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในเนื้อหารายวิชาอื่นๆ เพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือการเรียนรู้และแหล่งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างคุ้มค่า

1.3 เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้สำหรับเชื่อมต่อกับระบบเครือข่ายสำหรับการเรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ควรมีประสิทธิภาพและความเร็วสูงเพื่อไม่ให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน และเพื่อรอบรับภาพกราฟิก หรือแอนนิเมชั่นที่ออกแบบไว้ในบทเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านผู้เรียน เช่น วิธีการสอนรูปแบบต่างๆ เช่น การสอนแบบร่วมมือเทคนิคอื่น เช่นเทคนิคการร่วมมือแบบ (STAD) หรือแบบทีมเกมแข่งขัน (TGT) และตัวแปรอื่นๆ เช่น การเรียนแบบสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยโครงงาน ร่วมกับการเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2.2 ควรมีการวิจัยการใช้บทเรียนในรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายตามลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแหงชาติ. (2545). *รายงานการประเมินผลการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแหงชาติ.

[2] กิดานันท์ มลิทอง. (2548). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

[3] กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)*.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

[4] Khan, Badrul H. (1997). *Web-Based Instruction*. Englewood Cliffs, New Jersey: Educational Technology Publications.

[5] Relan, A.andGillani, B.B. (1997). *Web-Based Information and the Traditional Classroom: Similarities AndDifferencee*. In khan, B.H., (Ed).Web-Based Instruction. Englewood Cliffs. New Jersey: Educational Technology Publications.

[6] วราภรณ์ บัวมณี. (2550). *"ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมด้านการเรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์ของโรงเรียนวชิราวุธวิทยาลัย"*. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[7] ธนพล กมลหัตถ์. (2551). *"การสร้างบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์บนเครือข่าย เรื่อง การใช้สื่อการสอนทางไกลเพื่อการศึกษาสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม"*. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

[8] นริสรา ญานะ. (2545). *"การเรียนการสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเรื่องการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์สาหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6"*. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

[9] สิริสุมาลย์ ชนะมา. (2548). *"การพัฒนารูปแบบการเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชาสังคมศึกษาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6"*. ปริญญานิพนธ์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.

[10] กรมวิชาการ. (2545). *คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระคณิตศาสตร์*.กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.

[11] กรมวิชาการ. (2544). *การวัดและประเมินผลอิงมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.

[12] ปฐมาพร อาสน์วิเชียร. (2541). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสนใจในการเรียนและความภาคภูมิใจในตนเองในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปี ที่ 3 ที่ได้รับการสอนแบบเรียนเป็นคู่ (Learning Cell) โดยใช้ชุดกิจกรรมคณิตศาสตร์กับการสอนตามคู่มือครู.* วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การมัธยมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[13] อัญชนา โพธิพลากร. (2545). *การพัฒนาชุดการเรียนคณิตศาสตร์ที่เน้นทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ด้วยการเรียนแบบร่วมมือชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.* วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[14] พรชนก ช่วยสุข. (2545). *การพัฒนาชุดการเรียนคณิตศาสตร์ที่ใช้เทคนิค TAI (TEAM ASSISTED INDIVIDUALIZATION) เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดคำนวณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.* วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

[15] ขวัญใจ บุญฤทธิ์. (2535). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตรและความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปที่ 1 ที่ได้รับการสอนแบบ TAI กับการสอนตามคู่มือครู สสวท.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การมัธยมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร

[16] สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2533). “การจัดกลุมนักเรียนในการเรียนแบบรวมมือ”, *วารสารพัฒนาหลักสูตร.* 96 (มีนาคม 2533)

[17] นุชลดา ส่องแสง. (2540). *การสร้างชุดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์เรื่อง การบวก การลบในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การประถมศึกษา).* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

[18] พรสวรรค์ ฉิมชาติ. (2550). *“การพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง หลักการออกแบบสื่อสิ่งพิมพ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนราชินี.”* การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[19] ยุทธพงษ์ แจ้งจำรัส. (2551). *การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเรื่องโฟโต้ “ชอบเบื้องต้น”.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาบูรพา.

[20] ถนอมพร เลาหจรัสแสง. (2545). *หลักการออกแบบและการสร้างเว็บเพื่อการเรียนการสอน (Designing E-Learning).* เชียงใหม่:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

[21] Slavin, Robert E. (1995). *Cooperative Learning: Theory*, Research, and Practice. Boston: Allyn and Bacon.

[22] Joyce, B., & Weil, M. (1986). *Model of teaching (3rd ed.).* London: Prentice-Hall.

[23] วิชุดา รัตนเพียร. (2542). "การเรียนการสอนผานเว็บ : ทางเลือกใหมของเทคโนโลยีการศึกษาไทย, *วารสารคุรุศาสตร.* (มีนาคม-มิถุนายน 2542), 29-35

[24] ใจทิพย์ ณ สงขลา. (2542). “การสอนผ่านเครือข่ายเวิลด์ไวด์เว็บ” *วารสารครุศาสตร์.* 27(3), (มีนาคม-มิถุนายน):18-28

การบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

THE QUALITY MANAGEMENTOFGRADUATED SCHOOL OF RAJABHAT UNIVERSITY

วันชัย แก้วโสภา[1], นพดล เจนอักษร[2], วรกาญจน์ สุขสดเขียว[3]

Wanchai Kaewsopa[1], Nopadol Chenaksara[2], Worakarn Suksodkiaw[3]

[1]นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร

[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ วิธีดำเนินงานวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาตัวแปรการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และยืนยันองค์ประกอบดังกล่าว 3) การสรุปผลการวิจัยเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบยืนยันองค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างคือ หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 34 แห่ง ส่วนผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยละ 8 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ 1) ฝ่ายบริหาร จำนวน 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานฯ และกรรมการหรือรองผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานฯ 2) ฝ่ายปฏิบัติ จำนวน 4 คน ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนบัณฑิตศึกษา และพนักงานสายสนับสนุนของหน่วยงาน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 272 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารโดยฐานข้อมูลและสถิติ 2) การมุ่งเน้นนักศึกษาและตลาดแรงงาน 3) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผล 7) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบมีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีประโยชน์ และสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารคุณภาพ

คำสำคัญ: การบริหารคุณภาพ, บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Abstract

The purposes of this research were to 1) determine the components of the quality management of graduated school of Rajabhat university, and 2) determine the result of confirmation of the components of the quality management of graduated school of Rajabhat university. There were 3 steps of the research procedures, following: 1) study the variable concerning the quality management of graduated school of Rajabhat university,

2) analyze the components of the quality management of graduated school of Rajabhat university and confirm these components, and 3) summarize the research finding. The samples were 34 graduated schools or equivalently graduated school and 8 respondents for each sample who were 4 administrators (A top management and 3 committees) and 4 operators (3 teachers and a staff), totally 272 respondents. The data was analyzed by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and exploratory factor analysis.

The research finding revealed that:

1. The elements of quality management of graduated school of Rajabhat university consist of 7 components as 1) Management by Database and Statistics 2) Focus on Students and Labor Market 3) Strategic Management 4) Information Technology 5) Learning Organization 6) Measure and Evaluation 7) Involvement

2. The results of confirmation of the elements of quality management of graduated school of Rajabhat university show that all elements are reasonableness, likelihood, profitableness and compliance with quality management theory.

Keywords: Quality Management, Graduated School of Rajabhat University

ภูมิหลัง

การศึกษาระดับอุดมศึกษามีภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอยู่ 4 อย่าง คือ 1) การสร้างทุนมนุษย์ ผ่านกระบวนการเรียนการสอน 2) การสร้างฐานความรู้ ผ่านการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ 3) การเผยแพร่และการใช้ความรู้โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้องค์ความรู้ และการธำรงไว้ซึ่งความรู้ ผ่านการฝึกอบรม 4) การเก็บรักษาและการส่งผ่านความรู้ไปยังรุ่นต่อๆ ไป (Pundy Pillay, 2011) [1] โดยการสร้างทุนมนุษย์หรือการผลิตบัณฑิตที่เป็นผลิตภัณฑ์ของการศึกษาอย่างหนึ่ง ให้มีคุณภาพ ถือเป็นภารกิจที่สำคัญอันดับแรกที่สถาบันอุดมศึกษา โดยผู้บริหารสถาบัน ผู้บริหารโปรแกรมหรือหลักสูตรการศึกษา ต้องแสดงบทบาท และรับผิดชอบต่อหน้าที่ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นคุณภาพ เพื่อให้ผลผลิต หรือบัณฑิตทุกระดับ มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การเมือง และคุณภาพชีวิตของพลเมืองโดยรวมของประเทศ เนื่องจากคุณภาพของบัณฑิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาประเทศและการเติบโตทางเศรษฐกิจ หรือผลผลิตมวลรวมประชาชาติเบื้องต้น (GDP) ของประเทศ ดังงานวิจัยของเพกกาส (Pegkas) แห่งมหาวิทยาลัยฮาโลโคปิโอแห่งเอเธนส์ (Harokopio University of Athens) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศกรีซ ระหว่างปี 1960 – 2009 พบว่า ระดับการศึกษาและผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) มีความสัมพันธ์กันในระยะยาว โดยภาพรวมแล้ว การศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา มีผลกระทบด้านบวกต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและการศึกษาระดับอุดมศึกษามีความเชื่อมโยงกับการเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (PanagiotisPegkas, 2014:38-54) [2] และบาร์เชอร์ (Bashir) และคณะ ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นของการศึกษาระดับ อุดมศึกษากับการเติบโตทางเศรษฐกิจ ในรัฐเวอร์จิเนียตะวันตก พบว่า การเติบโตของรายได้กับระดับการศึกษาที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กันในทางบวก แต่การเพิ่มขึ้นทางการศึกษา กลับลดการเติบโตของประชากรลง (Saima Bashir, 2012) [3]

ในรายงานผลการพิจารณาศึกษาของคณะอนุกรรมาธิการการอุดมศึกษา เรื่อง สภาพปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพมาตรฐานการอุดมศึกษา กล่าวถึง ปัญหาคุณภาพมาตรฐานการอุดมศึกษา จากการศึกษาของสถาบันคลังสมองแห่งชาติที่

ได้นำเสนอไว้ในแผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ว่าการอุดมศึกษาไทยมีปัญหาด้านกระบวนการสร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบวิจัยและพัฒนา เพื่อประโยชน์ในภาคการผลิต โครงสร้างพื้นฐาน และยกระดับความเข้มแข็งของสังคมโดยรวม คือ ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมต่ำ และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ก็มีผลประเมินไปในทิศทางเดียวกันคือ มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาไม่มีการศึกษาความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ ผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งถือเป็นลูกค้าของการศึกษา และการตีพิมพ์วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีจำนวนน้อย และมาตรฐานด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ก็พบว่าผลงานวิจัยหรือบทความวิชาการที่มีคุณภาพและมีการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติมีจำนวนน้อย (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2552:18-21) [4] หรือในรายงานการวิจัยของอาจารย์ รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล [5] เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในปี 2557 โดยศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในจังหวัดกรุงเทพมหานคร รวม 6 แห่ง จำนวน 27 หลักสูตร แบ่งเป็นระดับปริญญาเอก 6 หลักสูตร และปริญญาโท 21 หลักสูตร และมีกลุ่มผู้ประเมินหรือผู้ให้ข้อมูล 5 กลุ่มคือ ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษา ศิษย์เก่า และผู้ใช้บัณฑิต พบว่า ไม่มีหลักสูตรระดับปริญญาเอกใดที่มีคุณภาพการจัดการศึกษาคือมีค่าคะแนนเท่ากับ 100.00 คะแนน สำหรับผู้ประเมินทั้ง 5 กลุ่ม ในขณะที่หลักสูตรปริญญาโท ก็มีเพียง 7 หลักสูตร จาก 21 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่านั้นที่กลุ่มผู้ประเมินทั้ง 5 กลุ่ม ประเมินให้มีคุณภาพการจัดการศึกษาคือมีค่าคะแนนเท่ากับ 100.00 คะแนน หรือแม้แต่ผู้ประเมินกลุ่มผู้บริหารเอง ก็ให้หลักสูตรปริญญาโท เพียง 11 หลักสูตร (ร้อยละ 53.38) ที่มีคุณภาพการจัดการศึกษาคือมีค่าคะแนนเท่ากับ 100.00 คะแนน และเมื่อพิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ยแล้ว ก็พบว่า หลักสูตรระดับปริญญาโทมีคุณภาพการจัดการศึกษาโดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับปริญญาเอก ในทุกกลุ่มผู้ประเมิน นอกจากนั้น เมื่อ พิจารณาจากผลผลิต/ผลลัพธ์ (Output/outcome orientation) การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพ ด้านต่างๆ ดังนี้ ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด ผลงานวิจัยของอาจารย์และนักศึกษาที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ของอาจารย์ และมูลค่าเพิ่มของบัณฑิต จึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารบัณฑิตศึกษา ในการผลักดันและหาวิธีจัดการหรือแนวทางช่วยเหลือให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจบตามกำหนดเวลาของหลักสูตร รวมทั้งการส่งเสริมให้นักศึกษาและอาจารย์นำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งแสดงถึงคุณภาพของงานวิจัยและของบัณฑิต อีกทั้งยังแสดงถึงความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารด้วย

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การทราบองค์ประกอบของการบริหารที่เน้นคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทาง วิธีการ ในการบริหารจัดการบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงมีความสำคัญในการปรับปรุงผลผลิต ซึ่งก็คือบัณฑิต ในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยการบริหารคุณภาพของบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.เพื่อศึกษาผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาค้นคว้า ตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 ศึกษา ค้นคว้า วรรณกรรม ประเภทตำรา เอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคุณภาพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ แบบปฏิสัมพันธ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive Method)

1.3 ประมวลตัวแปรการบริหารคุณภาพ ที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรม งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ มาสังเคราะห์สรุปตัวแปรทั้งหมด เพื่อนำไปสร้างกระทงคำถามในแบบสอบถามความคิดเห็น

ขั้นที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 นำตัวแปรการบริหารคุณภาพ มาสร้างและพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัย ในรูปแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's rating scale)

2.2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เครื่องมือการวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และจะพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.6-1 เพื่อสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น

2.3 ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ 4 มหาวิทยาลัย โดยผู้ให้ข้อมูลหรือตอบแบบสอบถามความคิดเห็น เป็นผู้บริหารของหน่วยงานที่บริหารจัดการบัณฑิตศึกษา 4 คน อาจารย์และพนักงานสายสนับสนุนของหน่วยงานฯ 4 คน ทั้งหมด 32 คน รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของเครื่องมือการวิจัย ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alfa coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.989

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลกับหน่วยงานที่ดำเนินการบริหารจัดการบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 34 แห่ง จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 272 คน

3.2 รวบรวมและวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทราบองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3.3 ยืนยันองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้วยแบบยืนยันองค์ประกอบโดยผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "การบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ" ได้ข้อค้นพบ ดังนี้

1. **องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ** มี 7 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารโดยฐานข้อมูลและสถิติ (Management by Database and Statistics องค์ประกอบที่ 2 การมุ่งเน้นนักศึกษาและตลาดแรงงาน (Focus on Students and Labor Market) องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) องค์ประกอบที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) องค์ประกอบที่ 5 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) องค์ประกอบที่ 6 การวัดและประเมินผล (Measure and Evaluation) องค์ประกอบที่ 7 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Involvement)

องค์ประกอบที่ 1 “การบริหารโดยฐานข้อมูลและสถิติ” เป็นการส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จริงของนักศึกษา มุ่งเน้นกระบวนการส่งมอบคุณค่าให้กับนักศึกษา กำหนดคุณสมบัติผู้สอน ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ตามเกณฑ์ สกอ. แสวงหาปรัชญาและความรู้ใหม่ๆ เพื่อการบริหารองค์กรอย่างต่อเนื่องใช้กระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่องวิเคราะห์และควบคุมกระบวนการด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อความเป็นเลิศส่งเสริมการใช้เครื่องมือทางสถิติในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานฝึกอบรมบุคลากรเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงานและการประยุกต์ใช้เครื่องมือทางสถิติในงาน กำหนดให้การปรับปรุงคุณภาพ เป็นแนวทางสร้างความยั่งยืนขององค์กร สร้างทีมที่บุคลากรมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพ ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอส่งเสริมการอภิปรายเชิงบวก การแสดงความคิดเห็น ความสร้างสรรค์ของบุคลากรมอบรางวัล ยกย่องชมเชย เพื่อแสดงถึงการรับรู้คุณค่าของบุคลากรแสดงออกถึงการยกย่องและชื่นชมต่อผลงานของบุคลากรทุกคน

องค์ประกอบที่ 2 การมุ่งเน้นนักศึกษาและตลาดแรงงานด้วยการส่งเสริมการวิจัยความต้องการของนักศึกษาและตลาดแรงงานอย่างสม่ำเสมอ ศึกษาความพึงพอใจและความคาดหวังของนักศึกษาเป็นประจำรับฟังข้อเสนอแนะและข้อเรียกร้องของนักศึกษาอย่างเป็นมิตรและสม่ำเสมอประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาด้วยสิ่งที่นักศึกษาได้เรียนรู้สร้างวัฒนธรรมการบริการขององค์กรที่ยึดเอาผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ พัฒนาทักษะของบุคลากรด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านคุณภาพขององค์กรที่ชัดเจน เป็นไปได้ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรในการพัฒนากลยุทธ์เชิงระบบ กำหนดกลยุทธ์ที่เฉพาะเจาะจงหรือแผนปฏิบัติการสำหรับเป้าหมายที่สำคัญ จัดหาระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลาและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศด้วยการส่งเสริมการใช้ IT ในการเรียนการสอน การสื่อสารภายในและกับภายนอกองค์กรสร้างเว็บไซต์ที่มีข้อมูลครบสมบูรณ์และทันสมัยอยู่เสมอและใช้เว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรสร้างฐานข้อมูล IT ซอฟแวร์และฮาร์ดแวร์ที่มีคุณภาพเพื่อการค้นคว้าวิจัยพัฒนางานเกี่ยวกับนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาจัดการข้อมูลความรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทันสมัย เข้าถึงง่าย

องค์ประกอบที่ 5 องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ให้กับนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้อาจารย์กับนักศึกษาใช้องค์ความรู้ร่วมกันในการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมสร้างสรรค์บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานด้านวิชาการของอาจารย์ สนับสนุนข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อการตัดสินใจในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 6 การวัดและประเมินผลด้วยการวัดประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน และแนวโน้มการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้วยผลสำเร็จของการปรับปรุงงานปรับระบบประเมินผลและการให้รางวัล จากรายบุคคลเป็นให้ผลตอบแทนกับทีมทบทวนผลการประเมินทุกปีเพื่อเขียนแผนสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยการสร้างเป้าหมายคุณภาพร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่จัดทำแผนเพื่อพัฒนาสมรรถนะความสามารถของนักศึกษา พัฒนาการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์และภารกิจขององค์กร

แผนภูมิที่ 1 องค์ประกอบการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. **ผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ**ทั้งการบริหารโดยฐานข้อมูลและสถิติ การมุ่งเน้นนักศึกษาและตลาดแรงงาน การจัดการเชิงกลยุทธ์เทคโนโลยีสารสนเทศองค์กรแห่งการเรียนรู้การวัดและประเมินผลและการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ และมีความสอดคล้องกับทฤษฎี

อภิปรายผล

องค์ประกอบการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารโดยฐานข้อมูลและสถิติ 2) การมุ่งเน้นนักศึกษาและตลาดแรงงาน 3) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผล และ 7) การบริหารแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ทำให้การไหลของข้อมูลทั้งที่เป็นจริงและไม่จริง เป็นไปอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการแข่งขันที่สูงในทุกภาคส่วนของสังคม รวมถึงภาคการศึกษาด้วย การที่องค์กรจะอยู่รอดได้ ผู้บริหารต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างทันเวลา ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลที่มีคุณภาพ มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน องค์กรจึงต้องมีฐานข้อมูลที่มีคุณภาพของตนเอง เพื่อใช้ในการกำหนดยุทธ์ศาสตร์ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์สามารถกำหนดหลักสูตรได้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา และผลิตบัณฑิตที่มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของตลาดแรงงาน ขณะเดียวกันบุคลากรในองค์กรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการศึกษาวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจด้วยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน และการประเมินผลงานที่เป็นธรรม สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารคุณภาพต่างๆ ที่สามารถแยกได้ เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. การบริหารคุณภาพภายในองค์กรโดยทั้งแนวคิดการบริหารคุณภาพ 14 ประการ ของ เดมมิ่ง (Deming's 14 points) (Deming, 2013) [6] และแนวทางคุณภาพ 14 ขั้นตอน ของ ครอสบี้ (Crosby's 14 steps) (Crosby ,1986) [7] ต่างก็ให้ความสำคัญกับปัจจัยการบริหารคุณภาพภายใน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ผู้นำ(Leader) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้บริหารระดับสูงเอง บางทฤษฎี เช่น TQM และ MBNQA เรียกว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ส่วนครอสบี้ (Crosby) เรียกว่า ภาระผูกพันของผู้นำ (Management Commitment) ในขณะที่ แมคคินเซย์ (McKinsey) ใช้คำว่า รูปแบบการบริหาร (Style) โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถในการกำหนดและถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ วัตถุประสงค์ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการผลิต เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยี

การสื่อสาร และคอมพิวเตอร์ซอร์ฟแวร์ต่างๆ ที่จำเป็นในบริหารและการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้มีคุณภาพและในการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ต้องเป็นแบบอย่างในการทำงาน เป็นต้น 2) การมุ่งเน้นบุคลากร (Focus on Staffs) สามารถแบ่งได้ 3 ประเด็น คือ (1) การให้การศึกษาและการฝึกอบรม (Education and Training) มีการฝึกอบรมให้บุคลากรมีทักษะ ความชำนาญในการทำงาน นอกจากการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบแล้ว ควรมีการฝึกอบรมในเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น การฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ซอฟแวร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร หรือแม้กระทั่งสถิติ (2) การสร้างขวัญและกำลังใจ (Motivation) โดยมีการจัดสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมมีการสร้างความภาคภูมิใจในผลงานของบุคลากร โดยขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่ขัดขวางไม่ให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและผลงาน (3) การทำงานเป็นทีม (Team or Participation) การที่บุคลากรทุกคน มีความเข้าใจ และมุ่งสู่การบรรลุความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน ทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน 3) การมุ่งเน้นกระบวนการ (Focus on Process) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานทุกอย่าง เพื่อจะสามารถจัดสร้างระบบการทำงานที่ประกอบด้วยกระบวนการต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 4) เทคโนโลยี (Technology) โดยการจัดหา เทคโนโลยี รวมถึงฐานข้อมูล ที่น่าเชื่อถือ มีความปลอดภัย และใช้งานได้เหมาะสม บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลเหล่านี้ และได้รับการฝึกอบรมให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน 5) การสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication) เป็นการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร กับกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรได้อย่างลงตัวและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. การบริหารคุณภาพภายนอกองค์กรประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ 1) การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer focus) ลูกค้าทั้งลูกค้าปัจจุบันและลูกค้าในอนาคต ประกอบด้วยลูกค้าภายใน และลูกค้าภายนอกองค์กรต้องทราบความต้องการและความคาดหวังของนักศึกษาและตลาดแรงงาน ด้วยการวิจัยตลาด การรับฟังเสียงของนักศึกษาและตลาดแรงงาน ผ่านทางข้อเสนอแนะ การร้องเรียน และอื่นๆ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับนั้น ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับนักศึกษาและผู้ใช้บัณฑิต องค์กรต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษา ศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิต 2) การมุ่งเน้นผู้ส่งมอบ (Suppliers focus) องค์กรต้องคัดเลือกผู้ส่งมอบที่มีการบริหารคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสม่ำเสมอ และต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ส่งมอบให้เป็นเสมือนหุ้นส่วน 3) ชุมชน และสังคม (Community and Societal responsibility) องค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม มีการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ศีลธรรม และจริยธรรมอันดี ในองค์กร มีการสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน ทั้งด้านวิชาการ และกิจกรรมอื่นๆ 4) การสื่อสารกับภายนอก (External communication) การสื่อสารให้สังคมภายนอกได้รับรู้ ถึงสิ่งที่องค์กรได้กระทำ และกำลังจะกระทำในอนาคต อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร โดยใช้ช่องทางการสื่อสารต่างๆ

การวิจัยครั้งนี้มีข้อค้นพบองค์ประกอบการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 7 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารโดยฐานข้อมูลจริงและสถิติ ปัจจุบันเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสารและมีการแข่งขันสูง การบริหารงานทุกอย่างต้องอาศัยข้อมูลที่เป็นจริงและสมบูรณ์ในการตัดสินใจองค์กรจึงต้องสร้างฐานข้อมูลของตนเองโดยอาศัยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรทุกคน ทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนทุกคน ดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร การให้ศึกษา การฝึกอบรมบุคลากรในศาสตร์ที่หลากหลายจึงมีความสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของอานาสเตเซียโด (Anastasiadou) [8] ที่ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ เช่น การฝึกอบรมและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม การพัฒนาอย่างมืออาชีพ การส่งเสริมสนับสนุนความสามารถ การป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวกและการแข่งขันกันของบุคลากรที่ไม่เกี่ยวกับความพยายามที่จะทำให้คุณภาพองค์กรสูงขึ้น การพัฒนาขั้นตอนการประกันคุณภาพ เป็นสิ่งสำคัญ โดยการมุ่งสู่ความเป็นเลิศและการฝึกอบรม

บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ นำไปสู่การมอบหมายความรับผิดชอบ และมีความพยายามในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของนักศึกษา ผู้ปกครอง อาจารย์และสังคม อย่างไรก็ตามการขาดการสื่อสารหรือการประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาจะขัดขวางความพยายามในการพัฒนา ซึ่งนำไปสู่การขาดการลงทุนและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและความรู้และสอดคล้องกับงานวิจัยของเซ็น (Sen) [9] และคณะที่ว่า มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพสูง มักจะมี หลักสูตรการศึกษาคุณภาพ คณาจารย์คุณภาพ นักศึกษาคุณภาพ สร้างสรรค์งานวิจัยคุณภาพ ผลิตและเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ๆ ที่มีคุณภาพจำนวนมาก บัณฑิตวิทยาลัยก็มีอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการจำนวนมาก ที่สามารถจัดหาทรัพยากรและการสนับสนุนจากภายนอกได้ นอกจากนั้นการนำความรู้และเทคนิคทางสถิติ มาใช้ในการบริหารบัณฑิตศึกษา ทั้งเทคนิคการเก็บข้อมูลจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและจำเป็นได้ และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสิน สอดคล้องแนวคิดของ เดมมิ่ง (Deming) ที่ว่า องค์กรควรฝึกอบรมบุคลากรเรื่องเทคนิคทางสถิติ ให้เข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบ ทำให้งานมีคุณภาพมากขึ้น ก่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง แต่ถ้าบุคลากรคนใดที่รับการฝึกอบรมด้านเทคนิคทางสถิติอย่างดีแล้ว แต่ไม่สามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้าได้ ให้ย้ายบุคลากรคนนั้น ไปทำหน้าที่อื่นที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่เดิมเลย ในขณะที่คอฟแมน และซาห์น (Kaufman and Zahn) [10]ก็สนับสนุนการใช้แนวทางวิทยาศาสตร์และสถิติในการทำงาน โดยกล่าวว่าการปรับปรุงคุณภาพอย่างเป็นระบบ (Systemic Quality Improvement) ควรอาศัยแนวทางเชิงวิทยาศาสตร์ในการตัดสินใจ (Scientific approach: Data-base decision making) การตัดสินใจบนฐานของข้อมูลหรือแนวทางวิทยาศาสตร์นี้จะเกิดประโยชน์สูงสุดในการสร้างองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ก็ต่อเมื่อทีมคุณภาพมีการใช้วิธีการทางสถิติในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพสูง

2) การมุ่งเน้นนักศึกษาและตลาดแรงงาน ลูกค้ามีความ สำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร ดังนั้นองค์กรต้องทราบความต้องการที่แท้จริงทั้งความต้องการในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต และสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังนั้นได้ โดยมิลิทารู (Militaru) และคณะ [11] ได้แบ่งลูกค้าของสถาบันอุดมศึกษา เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ลูกค้าภายนอกของสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย (1) นักศึกษา ผู้ที่ได้ประโยชน์จากการศึกษาที่ได้รับไปตลอดชีวิต (2) ผู้ปกครองหรือผู้สนับสนุนทุนการศึกษา (3) นายจ้างในอนาคต ผู้ที่จ่ายค่าจ้าง เพื่อได้ประโยชน์จากการศึกษาของลูกจ้าง (4) สังคมและชุมชนและ 2) ลูกค้าภายในของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย คณาจารย์ บุคลากร และคณะกรรมการบริหารสถาบันซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเหล่านี้ ต้องมีลักษณะของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ และยังกล่าวว่า มหาวิทยาลัยต้องมีเป้าหมายในการให้นักศึกษามีโอกาสพัฒนาความรู้ที่ช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์ต่างๆ ได้ดี พัฒนาความรู้ในการดำเนินการ พัฒนาปัญญาในการสร้างความโดดเด่น พัฒนาบุคลิกภาพที่ประกันความร่วมมือ และความนับถือจากสังคม การบรรลุผลของการบริการการศึกษา ตามหลักสูตร ซึ่งหลักการที่ยากที่สุดคือ การบรรลุตามความต้องการของนักศึกษา ที่จะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้อาจารย์รับฟัง เข้าใจ ตอบสนองเกินกว่าความคาดหวังของนักศึกษา ที่สำคัญ คือ คุณภาพของการศึกษาจะทำให้การเรียนรู้กลายเป็นความสุขและความสนุก ความสุขในการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร อาจารย์ต้องพูดคุยกับนักศึกษา เพื่อหาข้อเสนอแนะการปฏิบัติงาน รวมถึง การสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถาบันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดราแกน (Dragan) และคณะ [12] ที่ว่าสถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินงานและพัฒนาวิธีการเพื่อตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า ซึ่งก็คือการปรับปรุงความพึงพอใจของนักศึกษาและบัณฑิตและเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินกระบวนคล้ายกับองค์กรธุรกิจ กลยุทธ์ที่สำคัญ คือการมุ่งเน้นที่คุณภาพของการบริการ ด้วยการพิจารณาความสามารถพิเศษที่บัณฑิตอาจจะพัฒนาขึ้น ขณะที่กำลังศึกษาอยู่และนำเสนอรูปแบบกระบวนการและวิธีการอย่างเป็นระบบ สำหรับการปรับปรุงคุณภาพในสถาบันอุดมศึกษา

3) การจัดการเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรด้วยวิธีการต่างๆ เช่น SWOT แล้วนำผลลัพธ์ที่ได้ มาใช้ในการพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร ทั้งกลยุทธ์ทั่วไป และกลยุทธ์เฉพาะด้านสร้างนโยบายคุณภาพ และแปลงนโยบายคุณภาพนี้ ไปเป็นแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ พร้อมกับมีการถ่ายทอดนโยบายคุณภาพ แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ไปสู่บุคลากรฝ่ายปฏิบัติงาน ด้วยการฝึกอบรม สัมมนา ประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งมีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของยามาดะ (Yamada) และคณะ [13] ที่ว่า ความล้มเหลวในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ขาดการเชื่อมโยงกันระหว่างคุณภาพ กลยุทธ์และการดำเนินการ ขาดการวางแผนการปฏิบัติงาน การดำรงอยู่ของวัฒนธรรมย่อยๆ ที่แตกต่างกัน และความซับซ้อนของการประยุกต์ใช้ ขาดการเผยแพร่ผลลัพธ์ในเชิงบวก เป็นต้นและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลารินา (Larina) [14] ที่ว่า ผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ รวมถึงการสนับสนุนด้านทรัพยากรให้กับโปรแกรมการศึกษานานาชาติ ทำให้สมรรถนะทางวิชาการของนักศึกษาและคุณภาพของการศึกษา เพิ่มขึ้น การประยุกต์ใช้หลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) ในการศึกษานานาชาติ ถือเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพของการจัดการเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว ควรจะใช้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ในแง่ของการแข่งขันวิธีการเชิงระบบในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์และวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และการประเมินผลลัพธ์ ทำให้มั่นใจในความสำเร็จของการศึกษานานาชาติ

4) เทคโนโลยีสารสนเทศ บัณฑิตศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยการจัดหาเทคโนโลยีทั้งซอฟแวร์และฮาร์ดแวร์ที่มีคุณภาพ เพื่อการค้นคว้าวิจัยของอาจารย์ และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา การเรียนการสอน การสื่อสารภายในองค์กรและการสื่อสารกับภายนอก จัดสร้างฐานข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ ทันสมัย เข้าถึงง่าย พัฒนางานเกี่ยวกับนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปเรซ อาโรสเทกุย (Perez-Arostegui) และคณะ [15] ที่ว่า IT กลายเป็นสิ่งจำเป็นต่อการแข่งขันในทุกอุตสาหกรรม แต่การใช้ IT เพียงลำพัง ไม่ได้สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน IT จะเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ ก็ต่อเมื่อมีการใช้ร่วมกับทรัพยากรและการปฏิบัติอื่นๆ ในองค์กร จากการศึกษาพบว่า IT มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารคุณภาพ (Quality management practices) อย่างมีนัยสำคัญ โดยการประเมินผ่านความยืดหยุ่นของโครงสร้างพื้นฐานด้าน IT ความรู้ทางเทคนิคด้าน IT การบริหารจัดการความรู้ด้าน IT และการบูรณาการ IT ในกลยุทธ์ขององค์กร พบว่า ความสามารถด้าน IT มีผลกระทบโดยตรงทางบวกต่อการดำเนินการบริหารคุณภาพ ซึ่งสามารถวัดได้จากองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพ 7 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ การวางแผนคุณภาพ การมุ่งเน้นลูกค้า ข้อมูลสารสนเทศและการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการกระบวนการ และการจัดการผู้ส่งมอบ เช่นเดียวกับงานวิจัยของศรีมา (Srima) และคณะ [16] ที่ว่ารูปแบบของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Management Information System: TQMIS) สำหรับรูปแบบโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ 2) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศบนพื้นฐานหลักการของวงจรชีวิตการพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle: SDLC) 3) การรายงานข้อมูลสารสนเทศบนพื้นฐานการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQMIS) สำหรับรูปแบบโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ 4) การประเมินระบบข้อมูลสารสนเทศ และโรงเรียนต้องมีการเตรียมความพร้อม ด้านเทคโนโลยีพื้นฐาน ระบบเครือข่าย และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเชื่อมต่ออินเตอร์เน็ต

5) องค์กรแห่งการเรียนรู้การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อพิสูจน์แนวคิดทฤษฎีด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ หรือเพื่อปัญหาที่ไม่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ด้วยวิธีการปกติ ดังนั้นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานด้านวิชาการของอาจารย์ และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาอย่าง

ต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร และส่งเสริมให้อาจารย์ นักศึกษา ใช้องค์ความรู้ร่วมกันในการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของโตโดรัส (Todorut) [17] ที่ว่า ในสังคมฐานความรู้ องค์กรที่ยั่งยืนจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และแสวงหาภาวะผู้นำที่ทันสมัยและแนวโน้มการเป็นผู้นำในอนาคตและสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาเรห์ (Kahreh) และคณะ [18] ที่ว่าการจัดการความรู้ (KM) มีความสัมพันธ์ทางบวกที่สูงมาก กับ การบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพนั่นคือ การบริหารคุณภาพ ด้วยการประยุกต์ใช้แนวคิดแบบ TQM จะประสบผลสำเร็จ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการจัดการความรู้ 4 ประเด็นหลัก คือ การสร้างสรรค์องค์ความรู้ การเก็บรักษาองค์ความรู้ การแบ่งปันองค์ความรู้ และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้

6) การวัดและประเมินผลมี 2 ลักษณะ คือ 1) การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน เพื่อกำกับติดตามการทำงาน เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหา รวมทั้ง เพื่อทราบประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน และแนวโน้มการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นการประเมินความสอดคล้องกับความต้องการหรือข้อกำหนดของลูกค้านั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของเลียปินา (Liepina) และคณะ [19] ที่ว่า องค์ประกอบของการจัดการคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับการประเมินความสอดคล้องอย่างชัดแจ้ง ทั้งในระหว่างการผลิตและเมื่อถูกใช้งาน เพื่อให้มั่นใจว่าผลิตภัณฑ์ที่ถูกวางตลาด ได้รับการยอมรับและเชื่อถือได้ โดยแต่ละองค์ประกอบจะมีความเชื่อมโยงกับขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของการประเมินความสอดคล้อง และความเชื่อมโยงนี้ก็ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนไม่ว่า การวางแผนคุณภาพการควบคุมคุณภาพ การประกันคุณภาพ และการปรับปรุงคุณภาพล้วนมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับการประเมินความสอดคล้องทั้งสิ้น 2) ประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับในการปรับปรุงคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง และเพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร อันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรวิธีหนึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัสคอฟ (Taskov) และมิตเทรวา (Mitreva) [20] ที่กล่าวว่า ผู้บริหารระดับสูงต้องตระหนักถึงความสำคัญของระบบคุณภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งระบบคุณภาพ เป็นการประสมประสานกันระหว่างระบบกับพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงต้องมีความสามารถในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปรับปรุงคุณภาพ และการบริหารจัดการบุคคล

7) การบริหารแบบมีส่วนร่วมการรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และการให้โอกาสบุคลากรได้เสนอแนะแนวทางหรือวิธีแก้ไขปัญหาและแนวทางการป้องกันปัญหา รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงานจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน และองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันกับงานและองค์กร อันจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น และก่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของเซ็น (Sen) และคณะ [21] ที่ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (democratization) ในมหาวิทยาลัยจะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น และกลายเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพ กระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (democratization process) ประกอบด้วย ความเป็นเจ้าของ การจัดสรรอำนาจและความรับผิดชอบ กลุ่มตัดสินใจ โครงสร้างองค์กรแบบเครือข่ายแนวนอน และการจ้างงานระยะยาว

โดยองค์ประกอบการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 7 องค์ประกอบได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นประธานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 7 ท่านว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีประโยชน์ และสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารคุณภาพ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นคณบดีและประธานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้องค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบว่า องค์กรควรใช้วิธีการทางสถิติมาจัดสร้างฐานข้อมูลที่มีคุณภาพครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันเพื่อผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการวางแผนจะมีประสิทธิภาพ สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และสร้างสรรค์งานได้อย่างเป็นระบบ

อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาและตลาดแรงงาน กำหนดมาตรฐานบัณฑิตที่จะจบการศึกษา เป็นต้น โดยผู้บริหารต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนและเป็นไปได้ ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการบริหารและดำเนินการในทุกกระบวนการ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีการวัดและประเมินผลงานเป็นระยะ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรพิจารณารายละเอียดของทั้ง 7 องค์ประกอบเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ทำให้การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับมากขึ้น ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

1.2 ผู้บริหารบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรนำรายละเอียดตัวแปรในทุกองค์ประกอบไปใช้ในการวิเคราะห์ จุดอ่อนและจุดแข็ง ขององค์กร รวมทั้ง โอกาสและอุปสรรค ในการบริหารงานบัณฑิตศึกษาที่จะทำให้การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ บรรลุผลสำเร็จตามที่วางแผนไว้

1.3 ควรมีการนำข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ไปเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานบัณฑิตศึกษาทุกระดับได้รับทราบหรือใช้เป็นประเด็นหรือหัวข้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของบุคลากรในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับบัณฑิตศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายในการกำหนดแนวทางการบริหารบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไป

1.4 องค์กรทางการศึกษาอื่นๆ ทั้งหน่วยงานในสถาบันการศึกษา หรือสถาบันการศึกษา ควรพิจารณาองค์ประกอบและตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร เพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.5 องค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สามารถพิจารณาประยุกต์ใช้ตัวแปรการบริหารคุณภาพ จากข้อค้นพบ ในการบริหารองค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรคุณภาพได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัย การบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มอื่นๆ เช่น มหาวิทยาลัยราชมงคล มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษา ในเชิงสหสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารบัณฑิตศึกษาที่นำไปสู่ข้อค้นพบใหม่ ที่เป็นประโยชน์ในการบริหารบัณฑิตศึกษา ต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกับการบริหารคุณภาพบัณฑิตศึกษาในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มอื่นๆ เช่น มหาวิทยาลัยราชมงคล มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อค้นพบใหม่ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารบัณฑิตศึกษาต่อไป

2.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารบัณฑิตศึกษา ในประเทศไทย กับการบริหารบัณฑิตศึกษาในต่างประเทศเพื่อให้ได้ข้อค้นพบใหม่ ในการบริหารบัณฑิตศึกษา

2.5 ความมีการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งในภาพรวมและแบบเจาะลึกในแต่ละองค์ประกอบ ในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบใหม่ ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาแนวทางการบริหารบัณฑิตศึกษา ต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

[1] Pillay, Pundy. (2011). Higher Education and Economic Development Literature review. Wynberg: COMPRESS. dsl. Retrieved December 23, 2015, from http://chet.org.za/papers/higher-education-and-economic-development-review-literature.

[2] Pegkas, Panagiotis.(2014,September). “The Link between Educational Levels and Economic Growth: A Neoclassical Approach for the Case of Greece,” *In International Journal of Applied Economics*. *11*(2): 38-54.

[3] Bashir, Saima , JanaranjanaHerath and TesfaGebremedhin. (2012, August 12-14). *“An Empirical Analysis of Higher Educationand Economic Growth in West Virginia”,* at Agricultural & Applied Economics Association Annual Meeting, Seattle.

[4] สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2552).*รายงานผลการพิจารณาศึกษาของคณะอนุกรรมาธิการการอุดมศึกษา เรื่อง สภาพปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพมาตรฐานการอุดมศึกษา เสนอต่อ คณะกรรมาธิการการศึกษา วุฒิสภา โดย คณะอนุกรรมาธิการการอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 18-21

[5] รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล. (2557, กรกฎาคม). "การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ". ใน *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 20*(2).

[6] Deming, William Edwards. (2013). *The Essential Deming: Leadership Principles from the Father ofQuality*. The UnitedState of America: McGraw-Hill.

[7] Crosby, Philip B. (1986).*Quality is free: The art of making quality certain*. Singapore: McGraw-Hill Book CO. 132-139.

[8] Anastasiadou, Sofia D. (2015). *"The Roadmap of Total Quality Management in the Greek Education System According to Deming, Juran and Crosby in Light of the Efqm Model*". In Procedia Economics and Finance 33: 562 – 72.

[9] Sen, Asım, and et al. (2012). *"Democratization of UniversityManagement for Quality Higher Education".* In Procedia - Social and Behavioral Sciences 58: 1491-504.

[10] Kaufman, Roger, and Douglas A. Zahn. (1993). *Quality Management plus: The Continuous Improvement of Education*. Newbury Park, Calif.: Corwin Press.9-11.

[11] Militaru, Madalina, Gabriela Ungureanu, and AlinaStefania Chenic (Cretu). (2013). *"The Prospects of Implementing the Principles of Total Quality Management (Tqm) in Education".* inProcedia – Social and Behavioral Sciences, 93: 1138 – 41.

[12] Dragan, Mihaela, Diana Ivana, and RalucaArba. (2014). *"Business Process Modeling in Higher Education Institutions. Developing a Framework for Total Quality Management at Institutional Level."* in Procedia Economics and Finance 16: 95 – 103.

[13] Yamada, Tuane Tonaniand et al. (2013). *"Why Does the Implementation of Quality Management Practices Fail? A Qualitative Study of Barriers in Brazilian Companies."* In Procedia - Social and Behavioral Sciences 81: 366 – 70.

[14] Larina, Ludmila N. (2015). *"Practical Application of Total Quality Management System to Education of International Students."* In Procedia - Social and Behavioral Sciences, 215: 9 – 13.

[15] Pérez-Aróstegui, María Nieves, F. Bustinza-Sánchez, and VanesaBarrales-Molina. (2015). *"Exploring the Relationship between Information Technology Competence and Quality Management."* in BRQ Business Research Quarterly *18*(1): 4-17.

[16] Srima, Sudarat, PanitaWannapiroon, and PrachyanunNilsook. (2015) "*Design of Total Quality Management Information System (Tqmis) for Model School on Best Practice."* In Procedia - Social and Behavioral Sciences 174: 2160-65.

[17] Todorut, AmaliaVenera. (2012). *"Sustainable Development of Organizations through Total Quality Management."* In Procedia - Social and Behavioral Sciences 62: 927-31.

[18] Kahreh, and et al. (2014). "*Explanatory Study Towards Analysis the Relationship between Total Quality Management and Knowledge Management."* InProcedia - Social and Behavioral Sciences 109: 600-04.

[19] Liepina, Raimonda, Inga Lapina, and Janis Mazais. (2014). *"Contemporary Issues of Quality Management: Relationship between Conformity Assessment and Quality Management."* InProcedia – Social and Behavioral Sciences 110: 627-37.

20] Taskov, Nako, and ElizabetaMitreva. (2015). *"The Motivation and the Efficient Communication Both Are the Essential Pillar within the Building of the Tqm (Total Quality Management) System within the Macedonian Higher Education Institutions."* InProcedia - Social and Behavioral Sciences 180: 227-34.

[21] Sen, Asım, and et al. (2012). *"Democratization of University Management for Quality Higher Education."* In Procedia - Social and Behavioral Sciences 58: 1491-504.

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL CULTURE AND TEACHER SATISFACTION TOWARD SCHOOL MANAGEMENT UNDER THE CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ลำใย อรรคจันทร์[1], ทวีศิลป์ กุลนภาดล[2], สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี[3]

[1]นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ต.หน้าเมือง จ.ฉะเชิงเทรา 24000
[2]อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ต.หน้าเมือง จ.ฉะเชิงเทรา
[3]อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ต.หน้าเมือง จ.ฉะเชิงเทรา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนของข้าราชการครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านหลักความซื่อสัตย์ ด้านหลักความไว้วางใจ ด้านหลักความเอื้ออาทร ด้านหลักความหลากหลายของบุคลากร ด้านหลักการความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านหลักความมีคุณภาพ ด้านหลักการยอมรับ ด้านหลักความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านหลักการมอบอำนาจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านหลักการตัดสินใจ 2) ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านการบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากที่สุด (r_{xy}= .870) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: วัฒนธรรมโรงเรียน, ความพึงพอใจการบริหารสถานศึกษา

Abstract

This research was aimed at studying: 1) School culture at schools under the Chonburi Provincial Administrative Organization; 2) Teacher satisfaction toward school management under the Chonburi Provincial Administrative Organization and 3) The relationship between school culture and teacher satisfaction toward

school management under the Chonburi Provincial Administrative Organization. The subjects in this study were composed of 190 teacher representatives from schools under the Chonburi Provincial Administrative Organization in the 2016 academic year. Instrumentation was composed of questionnaires. The statistics used in data analysis were percent, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

According to the findings: 1) From both overall and individual perspectives, school culture among teachers under the Chonburi Provincial Administrative Organization was high. School culture was found to be the highest in the area of honesty principles, followed by personnel diversity principles, generosity principles, quality principles, trust principles and principles in feeling as part of the school. These were followed by acceptance principles, school objectives and authorization principles. The area with the lowest mean score was decision-making principles. 2) From both overall and individual perspectives, teacher satisfaction toward school management under the Chonburi Provincial Administrative Organization was high. The management of school-community relationships was found to be the highest level, followed by administration, finance and post management, facility and environment management, academic management and personnel work management while the area with the lowest mean score was student affairs management. 3) School culture and teacher satisfaction toward school management under the Chonburi Provincial Administrative Organization were positively correlated at the highest level (r_{xy}= .870) with statistical significance at .05.

Keywords: School culture, satisfaction toward school management.

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงสภาวะการด้านการบริหารจัดการการพัฒนาประเทศเกี่ยวกับการกระจายอำนาจประสบความสำเร็จในเรื่องการเพิ่มรายได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แต่มีความล่าช้าในการถ่ายโอนภารกิจและมีความไม่ชัดเจนในการแบ่งบทบาทหน้าที่กับราชการส่วนกลาง การปรับปรุงแผนกำหนดขั้นตอนและแผนปฏิบัติการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อย่างเป็นระบบช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีรายได้เพิ่มขึ้น แต่ยังมีความล่าช้าในด้านการถ่ายโอนภารกิจอยู่หลายประการ เนื่องจากมีความล่าช้าของการแก้ไขกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่จำเป็น รวมทั้งบุคลากรที่จะถ่ายโอนไม่มีความพร้อมหรือมีปัญหาในการปรับตัว ขณะเดียวกันการจัดบริการสาธารณะในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีความซ้ำซ้อนกับส่วนกลาง ทำให้ขาดความชัดเจนในการแบ่งบทบาทหน้าที่ทั้งในเชิงกำกับดูแล การควบคุมและการตรวจสอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการให้บริการและต้นทุนการบริหารจัดการ รวมทั้งขาดการ บูรณาการแผนงานระดับต่างๆ อุปสรรคดังกล่าวส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ไม่สามารถดำเนินภารกิจตามกฎหมายในการจัดบริการสาธารณะเพื่อรองรับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในภาพรวม

ปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ โดยจะมุ่งเน้นในเรื่องการปฏิรูปโครงสร้างทางการบริหารจัดการ การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อไปสู่เป้าหมายหรือประสิทธิผลทางการศึกษา รวมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับสากล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ

การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ และมาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตราดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้การดำเนินการด้านการจัดการศึกษากระทำได้รวดเร็ว และมีความคล่องตัว เพราะการบริหารมีการปรับโครงสร้างการบริหารที่เปลี่ยนไป (ขวัญใจ เกตุอุดม, 2554, หน้า 2) [3]

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 4 “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง และมาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้ (9) การจัดการศึกษา มาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้ (6) การจัดการศึกษา และแนวความคิดแนวทางการบริหารงานของสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษา (กรมการปกครอง, สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, 2549, หน้า 29) [2] ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

จากการศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ของสมบูรณ์ ชัยรีลาพรพงษ์ (2550) [4] ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ของกชพร คุณสมบัติ (2555) [1] การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ของอรสา อยู่ในศีล (2556) [5] พบว่ามีปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหาร โดยเฉพาะเรื่องการใช้อำนาจนำไปสู่ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งความท้อแท้อาจเป็นสิ่งที่ทำให้ต้องพิจารณาถึงความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษา นั่นก็คือความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาเพราะผู้บริหารต้องบริหารสถานศึกษา ดังนั้นหากพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาย่อมแสดงว่าพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาด้วย

จากสภาพปัญหาความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และการศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมโรงเรียนของแพตเตอร์สัน (Patterson. 1986: 50-51) [6] ประกอบด้วยหลักความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หลักการมอบอำนาจ หลักการตัดสินใจ หลักความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หลักความไว้วางใจ หลักความมีคุณภาพ หลักการยอมรับ หลักความเอื้ออาทร หลักความซื่อสัตย์ หลักความหลากหลายของบุคลากร ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนของในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 11 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 377 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 11 แห่ง ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 608) จากนั้นใช้การสุ่มแบบง่าย (ด้วยวิธีการจับสลาก) ซึ่งเป็นการสุ่มแบบใส่คืน ได้จำนวน 190 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีต่อวัฒนธรรมโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตรส่วนประมาณค่า ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตรส่วนประมาณค่า ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลสถานสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การคำนวณความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (%) 2) การวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรีต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มาคำนวณเพื่อวิเคราะห์แล้วหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อแล้วนำมาแปลความหมายของระดับวัฒนธรรมโรงเรียน ตามเกณฑ์ 3) การวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มาคำนวณเพื่อวิเคราะห์แล้วหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อแล้วนำมาแปลความหมายของระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 90-100) 4) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อวัฒนธรรมโรงเรียนและความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 144) (ใช้ได้ในทิศทางบวกและทิศทางลบ)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน โดย 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อขออนุญาตให้ข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม 2) นำหนังสือจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีประสานไปยังโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 190 ชุด ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 4) นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (%) 2) การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2545: 90-100) 3) การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษา โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2545: 90-100)

4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ใช้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543: 144)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.79 และเพศหญิง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 74.21 มีอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.53 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.26 และ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.58 จำแนกตามตำแหน่งเป็นครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.63 ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.89 ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.21 ครู จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 32.11 และครูผู้ช่วย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.16 ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 43.16 ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 35.79 ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.95 และมากกว่า 30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 ตามลำดับ

ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนของข้าราชการครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.30) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านหลักความซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ =4.31) รองลงมาคือวัฒนธรรมโรงเรียนด้านหลักความหลากหลายของบุคลากร ด้านหลักความเอื้ออาทร ด้านหลักความมีคุณภาพ ด้านหลักความไว้วางใจ และด้านหลักความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\overline{X}$ =4.30) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือวัฒนธรรมโรงเรียนด้านหลักการตัดสินใจ ($\overline{X}$ =4.22)

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.32) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ($\overline{X}$ =4.43) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ($\overline{X}$ =4.33) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($\overline{X}$ =4.32) ตามลำดับ ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ($\overline{X}$ =4.26)

วัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก (r_{xy}=.870) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดชลบุรีรายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านหลักความมีคุณภาพ (rx_6y=.851) ด้านหลักความหลากหลายของบุคลากร ($rx_{10}y$=.849)

อภิปรายผล

จากการศึกษาและวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. จากการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีนโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีเอกภาพในเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานโรงเรียนเป็นอย่างดี ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่ผ่านการอบรมผู้บริหารต่างๆ ทำให้ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้นรวมทั้งการบริหารโรงเรียนเป็นแบบกระจายอำนาจให้อิสระในการทำงานของครูแต่ละคน นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานโรงเรียนเป็นอย่างดี เพราะมีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนมายาวนาน ทำให้มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูในโรงเรียนทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน ให้คุณค่ากับความคิดที่กว้างไกลและความเจริญก้าวหน้าของข้าราชการครูในโรงเรียน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้จัดกิจกรรม และสร้างบรรยากาศ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูในโรงเรียนแสดงออกถึงการแบ่งปัน รักใคร่ กลมเกลียวกันในหมู่คณะ และยังมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ข้าราชการครูตามความรู้ความสามารถและสายงานที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูควบคู่กับการยอมรับในความสำเร็จของข้าราชการครูทุกคนในโรงเรียน นอกจากนี้การปฏิบัติงานโรงเรียนของข้าราชการครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีแนวคิดและเป้าหมายในการปฏิบัติงานในหน้าที่สอดคล้องกัน รับทราบถึงความมุ่งหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการจัดทำแผนงานที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของโรงเรียน ผู้บริหารและข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาของการปฏิบัติงาน ทำให้มีการช่วยเหลือและร่วมกันพัฒนางานที่รับผิดชอบ ทำงานเป็นทีม ยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน มีความเอื้ออาทรกัน ประกอบกับโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความใกล้ชิดกับชุมชน ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นประจำ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เทคโนโลยี และกระแสแห่งโลกาภิวัฒน์ ที่เป็นสิ่งผลักดันให้โรงเรียนต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อให้สามารถอยู่ได้

2. จากการศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีการประชุมวางแผนการจัดทำแผนงบประมาณ และจัดสรรงบประมาณ การอนุมัติและเบิกจ่ายงบประมาณที่ดำเนินการในรูปคณะกรรมการ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การระดมทรัพยากรทางการศึกษา จากองค์กรและสถาบันต่างๆ การดำเนินการด้านกองทุนต่างๆ ติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณ จัดระบบควบคุมและป้องกันความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเหมาะสมของการเสนอของบประมาณ การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษาเพื่อนำมาสู่การปฏิบัติ จัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษาของ

โรงเรียน มีการบริหารจัดการพัสดุ ครุภัณฑ์ การควบคุมดูแลและบำรุงรักษา ทางด้านวิชาการมีความรู้ความสามารถบริหารจัดการ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ทำให้ทราบข้อมูลในการพัฒนา นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษามุ่งเน้นที่ผลผลิตเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดการวัดผลประเมินผลของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการพัฒนาเยาวชนของชาติ พัฒนาคุณภาพโดยการประกันคุณภาพทางการศึกษา จัดทำแผนงาน โครงการ ปฏิทินการปฏิบัติงานของโรงเรียน จัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน เอกสารการสอน แผนการสอน และตารางสอนที่เป็นปัจจุบัน ปรับปรุง พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สนับสนุนการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ มีการนิเทศภายใน ติดตามผลการเรียนการสอน และปรับปรุงให้ความสำคัญในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพมาตรฐาน สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง ใช้วิธีบริหารจัดการแบบโรงเรียนเป็นฐาน ทำให้ครูทุกคนมีส่วนร่วม นอกจากนี้ได้จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ รณรงค์ส่งเสริมให้เด็กในวัยเรียนเข้าเรียนอย่างทั่วถึง จัดการให้บริการทางด้านสุขภาพที่รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์และมีคุณภาพ จัดอาหารกลางวัน ระบบน้ำดื่ม และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภคให้แก่นักเรียน มีระบบการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน จัดบริการห้องสมุดอย่างเหมาะสม ทันสมัย มีการจัดบริการโสตทัศนอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมสหกรณ์ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ส่งเสริมและปลูกฝังนักเรียนให้ปฏิบัติตามวิถีประชาธิปไตย จัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในโรงเรียน กิจกรรมป้องกันยาเสพติด ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากรซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญในการบริหารสถานศึกษา บุคลากรเป็นผู้ที่ทำให้กระบวนการทำงานที่วางไว้เคลื่อนไปข้างหน้า จัดบุคคลได้เหมาะสมกับงาน จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร การบริหารงานบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล ข้าราชการครูได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ จัดบรรยากาศอาคารสถานที่ได้อย่างเหมาะสม ปรับปรุงอาคารเรียน ห้องเรียน ที่เพียงพอและเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน จัดสถานที่และสภาพบริเวณโรงเรียนที่สะดวก ร่มรื่น สวยงาม และเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนระหว่างผู้ปกครองและผู้นำชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน องค์กร ในเทศกาลและวันสำคัญต่างๆ นอกจากนี้มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ที่สามารถให้บริการแก่ชุมชนได้ มีการบริการทางวิชาการ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่แก่ชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก (r_{xy}=.870) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้เนื่องมาจาก วัฒนธรรมโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson. 1986: 50-51) [6] ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนประเด็นต่างๆ ที่เป็นประเด็นบ่งชี้ 10 ประการ คือ หลักความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หลักการมอบอำนาจ หลักการตัดสินใจ หลักความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หลักความไว้วางใจ หลักความมีคุณภาพ หลักการยอมรับ หลักความเอื้ออาทร หลักความซื่อสัตย์ หลักความหลากหลายของบุคลากร โดยวัฒนธรรมโรงเรียนดังกล่าวได้มีการใช้ภายในสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ทั้งในส่วนของผู้บริหารและข้าราชการครู ทำให้ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน และเมื่อพิจารณาเกี่ยวกับความพึงพอใจของ

ข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.32) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ($\overline{X}$ = 4.43) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ($\overline{X}$ = 4.33) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($\overline{X}$ =4.32) ตามลำดับ ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ($\overline{X}$ =4.26) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีรายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านหลักความมีคุณภาพ (rx_6y=.851) ด้านหลักความหลากหลายของบุคลากร ($rx_{10}y$=.849)

จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ วัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก (r_{xy}=.870) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนของข้าราชการครูในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านหลักความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านหลักความหลากหลายของบุคลากร ด้านหลักความเอื้ออาทร ด้านหลักความมีคุณภาพ ด้านหลักความไว้วางใจ และด้านหลักการความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านหลักการตัดสินใจ

วัฒนธรรมโรงเรียนด้านหลักการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนมากขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้บริหารตัดสินใจ โดยมีข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน และการตัดสินใจโดยมีทางเลือกที่หลากหลาย นอกจากนี้การตัดสินใจต้องประเมินถึงความคุ้มค่าในการบริหาร ใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องในการตัดสินใจ

1.2 จากการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน

ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียนน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรปรับปรุงการบริหารงานด้านการบริหารงานกิจการนักเรียนให้ดีขึ้น โดยเฉพาะเรื่องของการจัดบริการห้องสมุดอย่างเหมาะสม ทันสมัย มีการจัดบริการโสตทัศนูปกรณ์เพื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย และการจัดกิจกรรมสหกรณ์ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยเช่นกัน

1.3) จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก (r_{xy}=.870) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ชลบุรีรายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านหลักความมีคุณภาพ (rx_6y=.851) ด้านหลักความหลากหลายของบุคลากร ($rx_{10}y$=.849) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันที่น้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านหลักความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (rx_1y=.696)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในเรื่อง การจัดทำความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โดยเฉพาะการรับฟังความคิดเห็นของครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2.2 ควรศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

เอกสารอ้างอิง

[1] กชพร คุณสมบัติ. (2555). *ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

[2] กรมการปกครอง. (2549). *คู่มือแนวทางการปฏิบัติการจัดการศึกษาท้องถิ่น.* สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น.

[3] ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

[4] สมบูรณ์ ชัยรีลาพรพงษ์. (2550). *ปัญหาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

[5] อรสา อยู่ในศีล. (2556). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

[6]Jerry L. Patterson, Stewart C. Purkey & Jackson V. Parker. (1986). *Productive school systems for a nonrational world.* Alexandria.

ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ADMINISTRATIVE SKILLS AFFECTING STRATEGIC PLANNING AMONG SCHOOLADMINISTRATORS UNDER THE AUTHORITY OF THE BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA, OFFICE TWO

ชริดา เหลี่ยมดี[1], อ.ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์[2], อ. เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์[3]

Charida Liamdee[1], Dr.Somboon Burasirirak[2], Lieutenant Dr.Apitee Songbundit[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน 2) ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนและ 4) ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 338 คนซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.53 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .96 ค่าความเชื่อมั่นการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเท่ากับ .94 และค่าความเชื่อมั่นทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการกำหนดกลยุทธ์ด้านการควบคุมกลยุทธ์ และด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

2. ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษาและการสอน ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษย์ ด้านเทคนิค และด้านความรู้ความคิด

3.ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าอยู่ในระดับสูง (r = .897) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านความรู้ความคิด มีความสัมพันธ์กับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความคิดรวบยอด ด้านเทคนิค ด้านมนุษย์ และด้านการศึกษาและการสอน ตามลำดับ

4. ทักษะการบริหารทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้ร้อยละ 80.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านความรู้ความคิดส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านมนุษย์ ด้านเทคนิค ด้านการศึกษาและการสอน และด้านความคิดรวบยอด ตามลำดับ

คำสำคัญ : การวางแผนกลยุทธ์, ทักษะการบริหาร

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the level of strategic planningamong school administrators; 2) administrative skills among school administrators; 3) the relationship between the administrative skills and strategic planning among school administrators; and 4) to administrate skills and affective strategic planning among school administrators under the authority of the Buriram Primary Educational Service Area, Office Two. The samples consisted of three hundred and thirty-eight teachers in the schools under the authority of the Buriram Primary Educational Service Area, Office Two using stratified random sampling. There were three hundred and six questionnaires collected, which accounted for 90.53% of the total. The instruments used for data collection included a five point-rating scale questionnaire. The IOC was valued from .60 to 1.00 and reliability of the questionnaires were .96, the strategic planning among school administrators was .94 and the administrative skills among school administrators was .94. The data analysis was performed by mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research were as follows:

1. The level of strategic planning among school administrators under the authority of the Buriram Primary Educational Service Area, Office Two was at a high level as a whole. When considering each aspect, they were ranked at a high level in descending order of the average, as follows; strategy implementation, establishment organizational direction, strategy formulation, strategy control and environmental analysis.

2. The level of administrative skills among school administrators under the authority of the Buriram Primary Educational Service Area, Office Two was at a high level as a whole. When considering each aspect, they were ranked at a high level in descending order of the average, as follows; educational and instructional skills, conceptual skills, human skills, technical skills and cognitive skills.

3.The relationship between the administrative skills and strategic planning among school administrators under the authority of the Buriram Primary Educational Service Area, Office Two was at a high level (r = .897) at a .01 level of significance.The aspect of cognitive skills had the highest relationship followed by conceptual skills, technical skills, human skills and educational and instructional skills respectively.

4. All aspects of administrative skills mutually affected the strategic planning among school administrators under the authority of the Buriram Primary Educational Service Area, Office Two with 80.60

percent at a .05 level of significance.The aspect of cognitive skills had the highest factoring terms of affecting the strategic planning of school administrators followed by human skills, technical skills, educational and instructional skills and conceptual skills respectively.

Keywords: Strategic Planning, Administrative Skills

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 [1] ดังรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 มาตร 54 ได้บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย [2] และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 2 มาตรา 10 วรรค 1 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และหมวด 8 มาตรา 60 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ โดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษา เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนได้มากที่สุด รัฐจึงกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้ 1) ให้สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) นำเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นชอบ 3) รายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สาธารณชนได้รับทราบ 4) การใช้จ่ายงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา [3]

สำหรับส่วนราชการ กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการสี่ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ก็คือ แผนกลยุทธ์ [4] แผนกลยุทธ์กับแผนปฏิบัติการมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้ 1) แผนกลยุทธ์เป็นกรอบใหญ่ที่ใช้อ้างอิงถึงในการพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการ 2) แผนกลยุทธ์ใช้เป็นหลักนำไปสู่โปรแกรมริเริ่มซึ่งจะทำให้เกิดแผนปฏิบัติการตามมา 3) แผนกลยุทธ์จะใช้เป็นหลักในการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการไม่ให้เกิดความขัดแย้งกัน 4) แผนกลยุทธ์กับแผนปฏิบัติการจะต้องสอดคล้องกันทั้งในด้านการพิจารณาในแผนงานต่างๆ เป็นไปตามตำแหน่งกลยุทธ์และความสามารถหลัก รวมทั้งต้องสอดคล้องกับแก่นกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ โดยทั่วไปพบว่าแผนปฏิบัติการจะแยกย่อยออกจากแผนงานและโครงการเพื่อกระจายไปยังหน่วยปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์กร ดังนั้นในโครงการต่างๆ จะต้องมีแผนปฏิบัติการรองรับซึ่งเรียกว่า แผนโครงการก็ได้ การกำหนดแผนปฏิบัติการจึงต้องสอดคล้องและคำนึงถึงแผนกลยุทธ์ขององค์กร [5]

การวางแผนกลยุทธ์ เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนสมมติฐาน และจัดการใหม่เกี่ยวกับภาพหรือทัศนะที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม เป็นการวางแผนที่ให้ความสำคัญกับการมองไปสู่อนาคตภายใต้การพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการใช้ความสามารถของหน่วยงานเพื่อระดมทรัพยากรมาใช้และการพิจารณาถึงทางเลือกต่างๆ อย่างรอบคอบและชัดเจนว่าจะสามารถนำหน่วยงานไปสู่ภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนั้นการวางแผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ทุกปัจจัยที่คาดว่าจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและที่จะมีผลกระทบต่อหน่วยงาน ทั้งในแง่โอกาสและอุปสรรคเพื่อจะบอกถึงทิศทางที่หน่วยงานกำหนดขึ้นอย่างชัดเจนเพื่อการปฏิบัติในอนาคต [6] การที่จะทำให้โรงเรียนมีความสามารถในการ

วางแผนกลยุทธ์ โรงเรียนควรจะมีผู้บริหารที่มีทักษะความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัตินั้นต้องอาศัยความต่อเนื่อง การมีผู้รับผิดชอบต่อการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดการมองภาพรวมหรือความเชื่อมโยงทั้งหมดในการขับเคลื่อน ความยืดหยุ่นและมุ่งเน้นนวัตกรรม คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เหมาะสมกับการดำเนินงาน การทำงานเป็นทีมในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ การแบ่งปันความรู้ของบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อช่วยกันปฏิบัติการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ [7] ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหาร เนื่องจากเป็นความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านที่เรียกว่าวิชาชีพทางการบริหาร จึงจะเป็นผู้นำทางการบริหารและสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าไปด้วยดี [8] ดัง เฉลิมชัย หาญกล้า [9] ได้ศึกษาพบว่าสิ่งหนึ่งที่นับว่ามีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในการบริหารเป็นอย่างยิ่งนั่นก็คือเรื่องของทักษะในการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศกระทรวงศึกษาการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 231 แห่ง จัดทำการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 152 แห่ง และตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 79 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก (1-120 คน) จำนวน 94 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง (121-600 คน) 132 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่ (มากกว่า 600 คน) จำนวน 5 แห่ง โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางจะมีผู้บริหารเพียง 1 คน [10]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพขึ้นโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความรู้ความสามารถของครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และสร้างความเข้มแข็งในเขตพื้นที่และสถานศึกษาอย่างเร่งด่วนและจริงจังภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ ดังนี้ 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยมีกรอบกฎหมายที่สำคัญทางการศึกษา ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 ของกระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นแนวทางในการพัฒนาบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ บริบทของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย องค์กรภาครัฐและเอกชน โดยมีกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบครบวงจร บุคลากรและผู้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และสังเคราะห์แผนพัฒนาทำให้ได้วิสัยทัศน์ที่เกิดจากการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรที่หลากหลายและกว้างขวาง มีพันธกิจที่สนับสนุนเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นความจริงได้และเกิดประโยชน์ตามเป้าประสงค์ รวมทั้งการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้กรอบของ Balanced Scorecard: BSC และเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จึงได้นำแผน/โครงการตามแผนกลยุทธ์มาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการในแต่ละปี [11]

จากแนวคิดดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเตรียมพร้อมผู้บริหารโรงเรียนให้มีทักษะการบริหารสำหรับการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

4.เพื่อศึกษาทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวนโรงเรียน 231 แห่ง แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 94 แห่ง ขนาดกลาง 132 แห่ง และขนาดใหญ่ 5 แห่ง จำนวนครูทั้งหมด 2,758 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 338 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปเครจซีและมอร์แกน [12] โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นแล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่ายครูในโรงเรียนแต่ละขนาดตามสัดส่วน (Proportion to size)เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96 โดยค่าความเชื่อมั่นการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน .94 และค่าความเชื่อมั่นทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน .94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17, SD = .56) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.22, SD = .62) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.21, SD = .58) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 4.17, SD = .58) ด้านการควบคุมกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 4.15, SD = .62) และด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($\overline{X}$ = 4.11, SD = .63)

2. ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, SD = .55) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษาและการสอน ($\overline{X}$ = 4.30, SD = .57) ด้านความคิดรวบยอด ($\overline{X}$ = 4.26, SD = .58) ด้านมนุษย์ ($\overline{X}$ = 4.25, SD = .61) ด้านเทคนิค ($\overline{X}$ = 4.19, SD = .59) และด้านความรู้ความคิด ($\overline{X}$ = 4.18, SD = .61)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าอยู่ในระดับสูง (r = .897) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทักษะการ

บริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านความรู้ความคิด (X_1) (r = .842) มีความสัมพันธ์กับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความคิดรวบยอด (X_5) (r = .835) ด้านเทคนิค (X_2) (r = .832) ด้านมนุษย์ (X_4) (r = .827) และด้านการศึกษาและการสอน (X_3) (r = .818) ตามลำดับ

4. ทักษะการบริหารทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้ร้อยละ 80.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านความรู้ความคิด (X_1) (β= .272) ส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านมนุษย์ (X_4) (β = .237) ด้านเทคนิค (X_2) (β = .166) ด้านการศึกษาและการสอน (X_3) (β = .160) และด้านความคิดรวบยอด (X_5) (β = .135) ตามลำดับผลการวิจัยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .317 + .252(X_1) + .215(X_4) + .158(X_2) + .157(X_3) + .129(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = .272(Z_{X_1}) + .237(Z_{X_4}) + .166(Z_{X_2}) + .160(Z_{X_3}) + .135(Z_{X_5})$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ระดับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การกำหนดทิศทางขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การควบคุมกลยุทธ์ และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นจะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด [13] และเพื่อนำองค์กรไปสู่ภาพลักษณ์ใหม่ ก้าวสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต [14] สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ บุญเลิศ [15] ได้ศึกษาการวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของธัญญลักษณ์ เหล่าจันทร์ [16]ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำทางการศึกษากับกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่ากระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า กระบวนการวางแผนกลยุทธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่สามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

1.1 การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากกว่าการดำเนินงานในด้านอื่นๆ ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งที่การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่อยู่เป็นลำดับที่สี่ซึ่งเกือบลำดับสุดท้ายของขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์ ทั้งนี้อาจเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจว่า ควรนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่องบประมาณที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรมาให้ โดยระบุถึงกิจกรรมหลักและงบประมาณอย่างชัดเจน เพื่อให้ทันต่อแผนปฏิบัติการในแต่ละปีและสรุปผลรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด เป็นการนำเอากลยุทธ์ที่ได้วางแผนจัดทำและคัดเลือกไว้มาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ [17] และสถานศึกษาต้องกำหนดการนำไปใช้โดยที่ทุกฝ่ายต้องทราบขั้นตอน และรายละเอียดของการดำเนินงานร่วมกันอย่างชัดเจน [18] ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัย

ของพัณณิตา อบอุ่น [19] ได้ศึกษาเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า แนวทางการนำแผนกลยุทธ์ไปใช้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสองรองจากการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ และงานวิจัยของ สันทนา คุณนา [20] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดำเนินการตามแผน

1.2 การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมยังมีการดำเนินงานอยู่ในระดับที่น้อยกว่าการดำเนินงานในด้านอื่นๆ ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งที่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นกระบวนการแรกที่ผู้บริหารและนักวางแผนต้องคำนึงถึงทำให้องค์กรได้รับผลสำเร็จในการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ช่วยให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร [21] ทำให้ฝ่ายบริหารสามารถตอบสนองต่อการพลวัตของสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากในอนาคตความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมและองค์กร จะมีความซับซ้อนและมีผลกระทบซึ่งกันและกันมากกว่าเดิม ดังนั้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจึงทวีความสำคัญขึ้นเรื่อยๆ สำหรับผู้บริหาร และนักกลยุทธ์ที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต [22] ซึ่งต้องผ่านการฝึกอบรมให้มีความรู้ด้านวิชาการจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นอย่างดี จึงอาจเป็นเรื่องยากสำหรับการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซิเจ; และ โอเชียง [23] ได้ศึกษาการกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนกลยุทธ์ในโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา ประเทศเคนยา กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลใน Homa-Bay County พบว่าคุณสมบัติด้านวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์

2. ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษาและการสอน ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษย์ ด้านเทคนิค และด้านความรู้ความคิด ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นความสามารถในการเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจออกมาเป็นรูปของการกระทำ [24] ความสามารถในการทำให้กระบวนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการทำงานร่วมกันของบุคลากรและทรัพยากรในองค์กร [25] ความสามารถของผู้บริหารที่จะบริหารงาน และรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือของบุคคลในการทำงาน การสร้างความก้าวหน้า และพัฒนาสถานศึกษา เพื่อผลผลิตและความสัมฤทธิ์ ผลตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา[26] และเป็นความชำนาญของผู้บริหารใช้เพื่อการปฏิบัติงานทางการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ [27] สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร เหล่าทรัพย์เจริญ [28] ได้ศึกษาทักษะการบริหารกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของเสาวภา พรเสนาะ [29] ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของคาวี เจริญจิตต์ [30] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่สามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

2.1 ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านการศึกษาและการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในระบบการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนทั้งในห้องเรียนและผู้บริหารสามารถแนะนำชี้แจงหรือให้ข้อมูลแก่บุคลากรในโรงเรียนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ ได้ [31] มีความเป็นผู้นำทางการศึกษาด้านการเรียนการสอน มีความรู้และเป็นนักวิชาการ มีความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอน เทคนิคการสอน ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิทยฐานะ และสามารถแนะนำให้ครูเกิดความรู้และความเข้าใจถึงความต้องการ พฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและบรรลุเป้าหมายขององค์กร [32] เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรและประเมินหลักสูตรของโรงเรียน คัดเลือกวิธีการสอนที่ประสบความสำเร็จ กำหนดวิชาและห้องเรียนตามคุณสมบัติและความสามารถของครู จัดสรรเวลาการทำกิจกรรม จัดหาและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นตัวแทนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริชัย ชัยศร [33] ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารที่สัมพันธ์กับมาตรฐานด้านผู้บริหารตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครปฐม พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทักษะด้านการศึกษาและการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.2 ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านความรู้ความคิดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ผู้บริหารโรงเรียนยังแสดงออกน้อย แต่ทักษะด้านนี้มีความสำคัญเพราะถ้ามีสูงขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น สามารถทำนายผลการปฏิบัติได้ดีกับงานที่ซับซ้อนกว่า สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานโดยยึดตัวบุคคลเป็นหลัก [34] สามารถแยกแยะและมีความรู้เกี่ยวกับประเด็นและปัญหาที่เกิดขึ้น ตัดสินใจได้ถูกต้องและประเมินความเสี่ยงที่สัมพันธ์กัน แยกแยะและการดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม ทักษะความรู้ความคิดเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากกับประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา [35] สามารถลงความเห็นจากรูปแบบของเหตุการณ์ วิเคราะห์ปัญหาและประเมินตัวเลือก ระดมสมองแก้ปัญหา การเอาใจใส่โดยใส่ใจที่งาน การสังเกตปรากฏการณ์ [36] ทำให้ครูในโรงเรียนอาจมองเห็นการปฏิบัติงานด้านนี้ของผู้บริหารน้อยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุณยวรีย์ เศวตวงศ์สกุล [37] ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่าทักษะการบริหารด้านความรู้ความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านความรู้ความคิดมีความสัมพันธ์กับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความคิดรวบยอด ด้านเทคนิค ด้านมนุษย์ ด้านการศึกษาและการสอน ตามลำดับเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในข้อ 1 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะแสดงออกมาอย่างชำนาญในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทั้งด้านการวางแผน การใช้เครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์ในการบริหารงาน การสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับบุคคลได้ดี การจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจ การบริหารความขัดแย้ง การมีส่วนร่วมในการทำงานเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนของงานและกิจกรรมย่อยในงานนั้นๆ สามารถคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวินิจฉัยและการตัดสินใจ การคิดริเริ่ม การมีวิสัยทัศน์ [38] ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ [39] สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐราณี ทรวงทรง [40] ได้ศึกษาทักษะการบริหารกับการบริหารระบบคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารระบบคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปใน

ทางบวกหรือในลักษณะที่คล้อยตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทักษะการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการวางแผนกลยุทธ์ (r = .850)

4. ทักษะการบริหารทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้ร้อยละ 80.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านความรู้ความคิดส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด รองลงมา คือ ด้านมนุษย์ ด้านเทคนิค ด้านการศึกษาและการสอน และด้านความคิดรวบยอด ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะด้านต่างๆ ที่เอื้อต่อการบริหารโรงเรียนโดยการใช้ความสามารถของผู้บริหารเองทำให้กระบวนการดำเนินงานใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยี ทำให้เกิดความร่วมมือกันทำงานของบุคลากรโดยใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของออเปเร [41] ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในไนโรบี พบว่าการสื่อสารซึ่งเป็นทักษะมนุษย์ที่ใช้ในบุคลากรที่ตำแหน่งต่างกันการประชุมระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งความร่วมมือของบุคลากรทุกคนส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ และนเด็กวาห์ [42] ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติในโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษาในเขตเคาติไนริ ประเทศเคนยา พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่นำมาอภิปรายเพิ่มเติมได้ ดังนี้

4.1 ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านความรู้ความคิดส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเป็นทักษะพื้นฐานของสมองที่จำเป็นต้องปฏิบัติในทุกๆ กิจกรรม จากง่ายที่สุดไปจนถึงซับซ้อนที่สุด เกี่ยวข้องกับกลไกของการเรียนรู้ ความจำ การแก้ปัญหา และการเอาใจใส่มากกว่าความรู้ที่แท้จริง [43] สอดคล้องกับจารุณี สถิตย์ [44] ได้สรุปว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด เป็นการใช้ความรู้ความชำนาญทางความรู้ ความคิดจากสติปัญญาและวิสัยทัศน์ในการบริหารของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เพราะเป็นทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้า การวิเคราะห์ปัญหา การบริหารงานวางแผน และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เช่นดียวกับพุฒ วิชิตนนทการ [45] ได้สรุปว่า ทักษะด้านความรู้ความคิดเป็นความชำนาญในการใช้สติปัญญาและวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการศึกษา เรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้เหมาะสม สามารถนำพาองค์กรณ์บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล

4.2 ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านความคิดรวบยอดส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารอาจมีความเข้าใจน้อยเกี่ยวกับกระบวนการบริหารองค์กร วิเคราะห์สถานการณ์ แยกแยะเหตุและผลในปัญหาต่างๆ แยกปัญหาออกเป็นประเด็นย่อยๆ และมองเห็นความสัมพันธ์ของแต่ละประเด็นย่อยเหล่านั้น มองเห็นความเชื่อมโยงของปัญหาต่างๆ ในองค์กร มององค์กรในภาพรวมในฐานะส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมและสามารถคิดในเชิงกลยุทธ์คือคิดกว้างและคิดไกล และทักษะด้านความคิดรวบยอดมีความสำคัญต่อผู้บริหารระดับสูงมากกว่าผู้บริหารระดับอื่นๆ เพราะเป็นผู้รับผิดชอบองค์กรโดยรวมและเกี่ยวข้องกับงานวางแผนและการจัดองค์กรเป็นส่วนใหญ่ ลักษณะการทำงานขององค์กรทั้งหมด[46] ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์กรและการส่งผลต่อกัน และความรู้ที่สามารถจะวินิจฉัยและประเมินปัญหาต่างๆ [47] ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้บริหารระดับปฏิบัติการมีทักษะด้านนี้น้อย สอดคล้องงานวิจัยของดำรงค์ รอดสิน [48] ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าทักษะการบริหารด้านความคิดรวบยอดส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน หน่วยงานต้นสังกัด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ควรจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์ที่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปจัดการวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ควรจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักในทักษะการบริหารให้ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับทักษะการบริหารด้านความรู้ความคิด และด้านมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น จนผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้และทักษะไปจัดการบริหารโรงเรียนต่อไปได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอื่นๆ เพื่อได้ข้อค้นพบและเปรียบเทียบความแตกต่าง และนำมาพัฒนาการศึกษาต่อไป

2.2 ควรทำวิจัยรูปแบบอื่น เช่น วิจัยเชิงคุณภาพ การหาองค์ประกอบอื่นที่ส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกในการนำไปเป็นส่วนประกอบในการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

2.3 ควรศึกษาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละด้านว่าส่งผลต่อการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไปหรือไม่ เช่น ศึกษาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการกำหนดทิศทางขององค์กรของผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาการกำหนดทิศทางขององค์กรที่ส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

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

[2] สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

[3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *แนวทางการดำเนินงานโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[4] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2*. กรุงเทพฯ: วิชั่น พริ้นท์ แอนด์ มีเดีย.

[5] อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *หลักการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

[6] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (2555). *การวางแผนกลยุทธ์*. สุราษฎร์ธานี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.

[7] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์ โรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[8] จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บุ๊กพอยท์วิชาการ.

[9] เฉลิมชัย หาญกล้า. (2559). *การบริหารการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: Protexts.com.

[10] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน, จาก http://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=3102

[11] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 4 ปี*. บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.

[12] Krejcie, V. Robert; & Morgan, W. Daryle. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*. *30*: 607-610. Retrieved November 5, 2017, from URL: https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/ KrejcieandMorgan_article.pdf

[13] พิบูล ทีปะปาล. (2555). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

[14] พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2560). *นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

[15] ลัดดาวัลย์ บุญเลิศ. (2554). *การวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักเงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

[16] ธัญญลักษณ์ เหล่าจันทร์. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำทางการศึกษากับกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). อยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.

[17] พักตร์ผจง วัฒนสินธุ์; และ พสุ เดชะรินทร์. (2542). *การจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*.กรุงเทพฯ: คณะพาณิชศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[18] นันทพล พงษ์สร้อย. (2550). *สภาพและปัญหาการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. ถ่ายเอกสาร.

[19] พัณณิตา อบอุ่น. (2554). *การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุรินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. ถ่ายเอกสาร.

[20] สันทนา คุณนา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.ถ่ายเอกสาร.

[21] เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2556). *การจัดการสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

[22] ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

[23] Sije, Antony; &Ochieng, P. Awuor. (2013). Strategic Planning and Formulation in Public Secondary Schools, Kenya: An Empirical Study of Selected Public Schools in Homa-Bay County. *International Journal of Development and Economic Sustainability*. 1(4): 14-22.

[24] Katz, L. Robert. (1974). *Managerial Skills According to Katz*. Retrieved November 15, 2017, From URL: https://managementmania.com/en/managerial-skills-according- to-katz.

[25] Certo, C. Samuel; &Certo, S. Trevis. (2012). *Modern Management: Concepts and Skills.* 12nd ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

[26] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

[27] บุญช่วย ศิริเกษ. (2546). *พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา*. เลย: สถาบันราชภัฏเลย.

[28] สุภาพร เหล่าทรัพย์เจริญ. (2556). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับความเป็นองค์การนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

[29] เสาวภา พรเสนาะ. (2556). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารสถานศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร.

[30] คาวี เจริญจิตต์. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารสถานศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร.

[31] พงษ์ศักดิ์ ขวัญมา (2558). *ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ราชบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ถ่ายเอกสาร.

[32] สุนันท์ ฝอยหิรัญ. (2558). *การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

[33] ภูริชัย ชัยศร. (2554). *ทักษะการบริหารที่สัมพันธ์กับมาตรฐานด้านผู้บริหารตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

[34] Green, Tashall; and Macqueen, Peter. (2008). *Cognitive Ability: How Important?*. AU: Compass Consulting.

[35] Mukherjee, S. (2013, April-June). A Studey of the Managerial Skills of School Principals and Performance of Schools. *Journal of Indian Research. 1*(2): 81-86.

[36] Doyle, Alison. (2017). *Cognitive Skills List and Example*. Retrieved December 5, 2017, from URL: https://www.thebalance.com/cognitive-skills-definition-and-examples-2063736

[37] บุณยวรีย์ เศวตวงศ์สกุล. (2557, เมษายน-มิถุนายน). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช. ใน *วารสารบัณฑิตศึกษา. 11*(53): 187-195.

[38] สมศักดิ์ รักไทย (2553). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.

[39] พลอยไพลินเพ็งประโคน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในเขตภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). นนทบรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.

[40] เศรษฐราณี ทรวดทรง. (2556). *ทักษะการบริหารกับการบริหารระบบคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

[41] Opere, O. Ross. (2016). *Factors Infuencing Strategic Planning in Private Owned Primary Schools in Nairobi: A Case of Harvest View Academy*. Africa: United States International University.

[42] Ndegwah, D. Maina. (2014, June). *Factors Affecting the Implementation of Strategic Plans in Public Secondary Schools in Nyeri County, Kenya*. *3*(2): 993-1002.

[43] Michelon, Pascale. (2006). *What are Cognitive Abilities and Skills, and How to Boost Them?*. Retrieved December 4, 2017, from URL: https://sharpbrains.com/blog/ 2006/12/18/ what-are-cognitive-abilities/

[44] จารุณี สถิตย์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

[45]พุฒ วิชิตนนทการ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. ถ่ายเอกสาร.

[46] วิทยา ด่านธำรงกูล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เธิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชัน.

[47] วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพยสุทธิ์.

[48] ดำรงค์ รอดสิน. (2553). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.

บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

ROLE OF PROMOTING LEARNING AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS LEARNING MANAGEMENT SKILLS IN 21ST CENTURY UNDER THE AUTHORITY OF THE NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ONE.

ปนัดดา พลแสน[1], อ.ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล[2], อ. เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์[3]

Panadda Phonsaen[1], Dr.TheeraphabPhetmalaikul[2], Lt. Dr.Apitee Songbundit[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับบทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ 2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 4) ความสัมพันธ์ของบทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 และ 5) บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของบทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ .955 ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .903 และ ค่าความเชื่อมั่นของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ .787 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

ผลการวิจัย พบว่า

1. บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือผู้อำนวยความสะดวก ผู้นิเทศผู้กำกับติดตามและประเมินผล ผู้สนับสนุนการจัดระบบการจัดการเรียนรู้ และผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อย คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ

3. ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

4. บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ไม่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 40.50

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}_Y = .260\ (Z_{2.4}) + .202\ (Z_{2.3})$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 2.161 + .176(X_{2.4}) + .122(X_{2.3})$

คำสำคัญ : บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the of role of promoting learning; (2)transformational leadership of school administrators; (3) teachers in 21stcentury learning management skills; (4) to study the relationship between the role of promoting learning and transformational leadership of school administrators and teachers in terms of 21st century learning management skills; and (5) to analyze the role in promotion of learning and transformational leadership among school administrators and affecting teachers in 21st century learning management skills under the authority oftheNonthaburi Primary Educational Service Area, Office One. The samples used in this research were two hundred and ninety seven school administrators and teachers under the authority of the Nonthaburi Primary Educational Service Area, Office 1. The instruments used for data collection was a five point-rating scale questionnaires. The indexofItem- ObjectiveCongruence (IOC) was valued from 0.60 to 1.00.The reliability of the role in promotion of learning at .955, with a reliability of transformational leadership among school administrators was .903 and the reliability of teachers in 21st century learning management skills was .787. The data analysis was performed using mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation and multiple regression analysis enter method.

The research results revealed the following;

1. The level of the role in the promotion of learning with school administrators under the authority of the Nonthaburi Primary Educational Service Area, Office One and as a whole was at high level. When considering

each individual aspect, the research was found to be at a high level in all aspects in descending order of the average, as follows; facilitators, supervisors, superintendents and evaluators, learning management system supporters and learning management system administrators.

2. The level of transformational leadership among school administrators under the authority of the Nonthaburi Primary Educational Service Area, Office One was at high level as a whole. When considering each individual aspect, the research was found to be at high level in all aspects in descending order of the average, as follows; individualized consideration, intellectual stimulation, idealized influence or leadership and inspiration motivation.

3. The level of the teachers in terms 21st century learning management skills under the authority of the Nonthaburi Primary Educational Service Area, Office One and was at a high level as a whole. When considering each individual aspect, the research was found to be at a high level in all aspects in descending order of the average, as follows; learning and innovation skills, life and career skills and information, media and technology skills.

4. There was a statistically significant and moderately positive relationship at a level of .01 in terms of the role in promotion of learning and transformational leadership of school administrators among teachers 21st century learning management skills under the authority of the Nonthaburi Primary Educational Service Area, Office One.

5. The role in promoting learning among school administrators had no effect on teachers in terms of 21st century learning management skills. In contrast, the transformational leadership of school administrators affected teachers in 21st century learning management skills at a .05 level of significance. All aspects of transformational leadership among school administrators mutually affected teachers in 21st century learning management skills under the authority of the Nonthaburi Primary Educational Service Area, Office One with a predictive power of 40.50 percent.

Standardized Regression Equation

$\hat{Z}_Y = .260\ (Z_{2.4}) + .202\ (Z_{2.3})$

Unstandardized Regression Equation

$\hat{Y} = 2.161 + .176(X_{2.4}) + .122(X_{2.3})$

Keywords : role of promoting learning, transformational leadership,teachers in 21century learning management skills

ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 สังคมไทยก็ได้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นยุคที่มีความสลับซับซ้อนทั้งเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ วิถีชีวิต วัฒนธรรม รวมทั้งสิ่งแวดล้อมบริบทรอบตัว ดังนั้นเพื่อให้เด็กไทยก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องสร้างเด็กไทยให้ยืนอยู่ในเวทีบ้านเราและเวทีโลกได้อย่างมีความสุขอยู่

รอดปลอดภัยจากภัยธรรมชาติและอุบัติภัยต่างๆ เด็กไทยในยุคนี้ต้องเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียนและพลเมืองโลกที่มีคุณภาพ [1] สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เด็กไทยทุกคนอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัยและมีความสุขนั้น ต้องมีการพัฒนาทางการศึกษาให้ทันตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก สถานศึกษาต้องมีความพร้อมและตื่นตัวในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 [2] องค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21 ได้พัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเรียกว่า ทักษะ 3Rx7C ครอบคลุมทั้ง ทักษะสาระวิชาหลัก (การอ่าน การเขียน การคิด) และทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ โดยทักษะข้างต้นเป็นทักษะที่มุ่งหวังให้เกิดกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีอุดมการณ์และเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาสอดคล้องกับกรอบแนวคิดแผนการศึกษาแห่งชาติ ปี 2560-2579ที่กล่าวว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 [3] รูปแบบการจัดการศึกษาจึงอยู่ในรูปแบบของการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพราะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ทั้งผู้สอนและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ไปด้วยกัน ดังนั้น ครูจึงต้องมีทักษะในการจัดการเรียนรู้หรือทักษะในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของสังคมในปัจจุบันโดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะกำหนดประสิทธิภาพการทำงานของสถานศึกษาและการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายการเรียนรู้ กล่าวคือเป็นผู้รับผิดชอบในกิจการของสถานศึกษาในทุกด้านโดยเฉพาะบทบาทสำคัญทางด้านวิชาการ คือ บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ [4] สอดคล้องกับ Theeraphab Phetmalaikul [5] ทำการศึกษาการบริหารและการจัดการงานวิชาการเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่า จาก 17 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่เสริมสร้างทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ขอบข่ายงานที่มีคะแนนสูงที่สุด 3 อันดับแรกคือ การสนับสนุนและพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครู และการพัฒนาการใช้หลักสูตรจากการวิเคราะห์ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดกับการพัฒนาผู้เรียน โดยพยายามที่จะเพิ่มการทำงาน (เรียนรู้) ร่วมกัน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และฝึกการแก้ปัญหาโดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนภายใต้การส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคิดหากลยุทธ์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ [6] และต้องเข้ามาปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆให้กับครูผู้สอน โดยส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังที่ Theeraphab Phetmalaikul [7] กล่าวว่า การศึกษาในยุค 4.0สำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวม และจำเป็นต้องสอดคล้องกับความต้องการ รวมถึงทิศทางของการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและมีอำนาจนักการศึกษาทุกคนต้องจัดการศึกษาผ่านกิจกรรม หรือกรณีศึกษา เพื่อสร้างประสบการณ์และทักษะ และที่สำคัญอย่างมากคือ สร้าง "ความรับผิดชอบ" ให้สอดคล้องกับการศึกษาในยุค 4.0 ดังนั้น นักการศึกษาต้องพัฒนาทักษะในการทำงานควบคู่ไปกับการพัฒนาจิตใจดังนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่สามารถมองภาพขององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่งและชัดเจน สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพในอนาคตและเป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้ [8] ซึ่งจะส่งผลดีต่อการส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 มีการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร ทั้งด้านของวิชาการ บุคลากร และคุณภาพ เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกที่มีความเป็นพลวัต ทำให้เห็นว่าหน่วยงานหรือองค์กรที่รับผิดชอบในการดูแลสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพแต่ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในทุกกิจกรรมทำให้ครูบางส่วนปรับตัวไม่ทันตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะครูที่อยู่ในช่วงวัยใกล้เกษียณ ซึ่งไม่คุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้จึงเป็นการจัดการเรียนรู้แบบเดิมที่ครูคอยทำหน้าที่เป็น ผู้สอน และผู้เรียนเป็น ผู้รับ เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งไม่สอดรับกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ด้วยเหตุนี้ เมื่อสังคมโลกเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้การส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดรับกับศตวรรษที่ 21 [9] ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาบทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผน กำหนดทิศทาง พัฒนานโยบายพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาครูให้มีความพร้อมทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
5. เพื่อศึกษาบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากสถานศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1จำนวน 297 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie& Morgan) ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของ

บทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ .955ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .903 และค่าความเชื่อมั่นของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ .787 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient)สหสัมพันธ์พหุคูณและและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple RegressionAnalysis- Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสรุปผลได้ ดังนี้

1. ระดับบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต1โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านผู้อำนวยความสะดวกด้านผู้นิเทศด้านผู้กำกับติดตามและประเมินผลด้านผู้สนับสนุนการจัดระบบการจัดการเรียนรู้และด้านผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3. ระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต1โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมด้านทักษะชีวิตและอาชีพและด้านทักษะสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี

4. บทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต1อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) =.530 และ.614 ตามลำดับ

5. บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ไม่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต1ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต1ได้ร้อยละ 40.50 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สูงสุดรองลงมาได้แก่ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ผลการวิจัยสามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}_Y = .260\ (Z_{2.4}) + .202\ (Z_{2.3})$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 2.161 + .176(X_{2.4}) + .122(X_{2.3})$

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผู้อำนวยความสะดวกด้านผู้นิเทศด้านผู้กำกับติดตามและประเมินผลด้านผู้สนับสนุนการจัดระบบการจัดการเรียนรู้และด้านผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นส่งเสริมให้การบริหารงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารให้ประสบผลสำเร็จโดยเป็นตัวหลักในการกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์และพันธกิจทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแลควบคุมกำกับ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จัดระบบประสานความร่วมมืออำนวยความสะดวกและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้และการทำงานส่วนต่างๆให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้สอดคล้องกับ อุไรวรรณ ฉัตรสุภางค์ [10] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดสมุทรปราการผลการวิจัยพบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสมศักดิ์ สมมาคูณ [11] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนผลการศึกษาพบว่าครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับบุคลากร มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มมีการกระตุ้นจิตวิญญาณของบุคลากรและทีมให้มีชีวิตชีวามีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์การทำให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่า ตลอดจนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญสอดคล้องกับ กอบศักดิ์ มูลนัย [12] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต1 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกับขวัญตา เกื้อกูลรัฐ [13] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูผู้สอน จำนวน 250 คน ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน

3. ระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมด้านทักษะชีวิตและอาชีพและด้านทักษะสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยีที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูยุคใหม่จำเป็นต้องพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยพัฒนาทักษะด้านความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาและการสื่อสารในหลากหลาย มีความรู้ด้านสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับสื่อความรู้ด้านเทคโนโลยีตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับ กฤติยา อริยา [14] ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ตามแนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 1)รูปแบบการเรียนการสอนแบบใหม่2) รูปแบบการเรียนการสอนแบบ FL3D Model ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ สร้างบรรยากาศแห่งมิตร (Friendship Circumstance) กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ((Learning Goal Setting) หลากหลายแผนงาน (Differentiated Planning) หลากหลายการเรียนรู้ (Differentiated Learning)และหลากหลายความสำเร็จ (Differentiated Success) 3) การนำไปใช้ และ 4) ผลที่เกิดกับผู้เรียนพบว่า รูปแบบการเรียนการสอนโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

4. บทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต1อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์(r) =.530 และ .614 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดประสิทธิภาพการทำงานของสถานศึกษาและการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตรส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมกันจัดการเรียนการสอนสนับสนุนให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนพัฒนาครูและบุคลากรให้รู้และเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนนอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือสร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้นจนส่งผลให้ผู้ร่วมงานอยากจะเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีความสามารถใช้คุณลักษณะของตนในการบริหารงานได้แก่การสร้างบารมีการสร้างแรงบันดาลใจกระกระตุ้นเชาว์ปัญญาหรือการใช้ปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการเรียนรู้ของตนอย่างเป็นระบบส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย ส่งเสริมให้มีการร่วมมือ รู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่นให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ กอบศักดิ์ มูลนัย [12] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต1 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และสินินาฏ โพธิจิกญาโน [15] ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับปฏิบัติในการจัดการความรู้ของครูและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิกรุงเทพมหานครผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของครูโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ไม่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อทักษะการ

จัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 40.50 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการกระตุ้นทางปัญญาซึ่งผลการวิจัย พบว่า บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ไม่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา ไม่ได้มุ่งเน้นให้ครูจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนเฉพาะด้านรองรับศตวรรษที่ 21 แต่เป็นเพียงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ที่ให้ครูจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตให้กับผู้เรียนเท่านั้นอีกทั้งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูที่อาจจะไม่ได้ใกล้ชิดกับผู้บริหารโดยตรงอาจจะมองการบริหารงานของผู้บริหารไม่ชัดเจนในแต่ละบทบาทของผู้บริหาร เข้าใจว่าผู้บริหารเป็นผู้อาวุโสอาจจะบริหารงานไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ให้สอดรับกับศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีซึ่งเป็นทักษะที่ต้องมีการฝึกปฏิบัติอย่างมากและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับ DoDea 21 [16] ที่ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านสมรรถนะและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 มีบทบาท 4 ด้านหลักดังนี้ 1. กำหนดให้มีการกำกับดูแล ด้านการบูรณาการการเรียนการสอนต่อการประยุกต์นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ และการประเมินผล ได้แก่ ให้คำแนะนำแนวคิดใหม่ๆสำหรับครูผู้สอนเกี่ยวกับการใช้ห้องเรียนที่มีประสิทธิผล การสนับสนุนให้การเรียนการสอนของครูสอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียน 2. มีการนำรูปแบบทางดิจิตอลมาสนับสนุนการเรียนการสอนของครู เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 3. ให้โอกาสครูได้พิจารณาไตร่ตรอง กำหนดจุดมุ่งหมาย และการร่วมมือกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงแล้วสามารถนำมาเป็นโอกาส 4. ต้องจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อสนับสุนนการสอนและการเรียนรู้ด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดให้จัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือยืดหยุ่นภายในโรงเรียน และชุมชน ออกแบบทางสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มโอกาส การพัฒนาทักษะการคิด ทักษะชีวิต และทักษะทางอาชีพ เพื่อเตรียมผู้เรียนสำหรับการทำงานในอนาคต และสอดคล้องกับ สมหมาย อ่ำดอนกลอย [2] ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ สาระวิชาหลักและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงเป็นภาระสำคัญของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการนำแนวคิด วิธีการ ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงานแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้หลักการบริหารแบบมีความเป็นกัลยาณมิตร รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานทำให้ผู้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานได้ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถถ่ายทอดไปสู่ผู้ร่วมงานส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคลและทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้บริหารพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น มีการปฏิบัติต่อบุคลากรโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่าง

ระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการสอดคล้องกับขนิษฐา อุ่นวิเศษ [17] ได้สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรอย่างเป็นกันเอง มีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล มีการสื่อสารแบบสองทาง ให้เกียรติ มีความจริงใจและรับฟังเหตุผลด้วยดี รวมถึง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการกระตุ้นให้วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบและหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิถีทางใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ประนอมแมนมาสวิหค [18] ได้สรุปว่าการกระตุ้นทางปัญญาเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ๆและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีการแสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยการใช้ข้อมูลและผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิถีทางใหม่ๆ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. บทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ด้านผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดควรได้รับการส่งเสริม โดยผู้บริหารต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้กับครูในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน มีการจัดประชุม ชี้แจงเป้าหมาย วัตถุประสงค์และแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนแก่ครูก่อนการปฏิบัติงาน เพื่อการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดผู้บริหารควรส่งเสริม โดยกระตุ้นสร้างความตระหนักให้ครูคำนึงถึงความสำคัญและคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ โดยการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ครู เพื่อผลของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายในการสืบค้นข้อมูลในการเรียนรู้ และครูต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการประเมินการใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนตนเองอย่างต่อเนื่องและทันสมัย

4. บทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมนำไปสู่การสร้างสรรค์ชิ้นงานที่หลากหลาก

5. บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ไม่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจึงควรหากลยุทธ์ที่แปลกใหม่ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย รองรับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 จากกลุ่มตัวอย่าง เขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ รวมทั้งมีการเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างในแต่ละจังหวัด จะทำให้เห็นถึงภาพรวมของการวิจัยอย่างครอบคลุม

2. ควรหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 เพิ่มเติม

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ด้านการกำหนดนโยบาย และแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการจัดสรรงบประมาณและจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นต้น

4. ควรศึกษาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21ในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเป็นประโยชน์ในการวางแผนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

[1] วิจารณ์ พานิช. (2557). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[2] สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556, มกราคม-มิถุนายน). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.7*(1): 1-7.

[3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ปี 2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

[4] สนธิรัก เทพเรณู. (2551). *กลไกการบริหารในรูปคณะกรรมการ.* สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม2559, จาก http://idea.moe.go.th/ %7Enithitad/boad.htm.

[5] Theeraphab Phetmalaikul. (2017). Academic Administration and Management to Enhance Learners'Skills and Characteristics in 21st Century. *Internation Journal of Education Science and Research(IJESR). 7*(1), 1-12.

[6] โกวัฒน์ เทศบุตร. (2554). *เอกสารประกอบการสอนวิชา 0501703 ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

[7] Theeraphab Phetmalaikul. (2017). *Education 4.0 for 21st Century Administration*. Proceedings of Internation Academic Conference on Social Science and Management (IACSSM2017): 142-153; 2017 May 25; Bangkok.

[8] บุญช่วย สายราม. (2559). *ทักษะภาวะผู้นำองค์กรโรงเรียนในศตวรรษที่ 21.* สืบค้นเมื่อ 6 กันยายน 2559, จาก https://www.gotoknow.org/posts/565807

[9] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2551. *แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

[10] อุไรวรรณ ฉัตรสุภางค์. (2550). *บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดสมุทรปราการ.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.

[11] สมศักดิ์ สมมาคูณ (2552). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2560, จากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

[12] กอบศักดิ์ มูลนัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.*วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.

[13] ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.

[14] กฤติยา อริยา. (2559, ธันวาคม). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 5*(2): 1-17.

[15] สินินาฏ โพธิจิกญาโน. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[16] DoDea 21.(2014). *Instructional Leadership Self-Assessment and Reflection Continuum.* Availablefrom:https://content.dodea.edu/teach_learn/professional_development/21/docs/principals/self_assessment/self_assessment_instructional_leadership.pdf

[17] ขนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3.* งานนิพนธ์ปริญญา (ค.ม.) การบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.ถ่ายเอกสาร.

[18] ประนอม แมนมาสวิหค. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.

การพัฒนาคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE MANUAL DEVELOPMENT PREVENTION AND CORRECTION OF NARCOTIC DRUG IN SECONDARY SCHOOL THE DEPARTMENT OF GENERAL

สิริวัฒน์ มั่นสุข[1], อ.เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์[2], รศ.ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์[3]

Siriwat Munsuk[1], Capt. Dr. Apitee Songbundit[2], Prof.Dr. Puongrat Kesonpat[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สร้างคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตอนที่ 2 ประเมินและทดลองใช้คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน โดยแบ่งเป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ ฯ ในส่วนของการประเมินความเหมาะสมใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เป็นผู้ประเมินและวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของการประเมินความเป็นไปได้ใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน เป็นผู้ประเมิน และทดลองคู่มือฯใช้กับนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 216 คน โดยวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า

1. คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนประกอบ 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 คำชี้แจงใช้คู่มือ ส่วนที่ 2 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับยาเสพติด ส่วนที่ 3 แนวปฏิบัติในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และส่วนที่ 4 การเสริมสร้างทักษะชีวิต

2. คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลังการทดลองใช้คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนมีระดับทักษะชีวิตสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การพัฒนาคู่มือ, การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด, ทักษะชีวิต

Abstract

The objective of this study is to develop a manual for drug prevention and solutions to strengthen the life skills of secondary student life skills under the management and control of the Office of the Basic Education Commission : (OBEC). The process of this research study can be classified into three steps as as follows :1)Building a manual for drugs prevention and solution to strengthen the life skills of secondary student's life skills under the management and control of OBEC by studying the related literatures and interviews from five specialists; 2) Evaluating manual for drug prevention and solutions to strengthening the life skills of secondary studentunder the management and control of OBEC by professionals working as evaluators and analysts with the an average value, standard deviation and feasibility conducted twenty specialists working as evaluators and an analyst with a standard valuation and a single sample;3) Testing manuals for drug prevention and solutions to strengthenthe life skills ofsecondary student life skills under the management and control of OBEC with the a sample of twohundred and sixteen students by analyzing with the average value, standard deviation and the values from the independent sample.The results of this research can be concluded as follows :

The Manuals for drugs prevention and solutions to strengthen the life skills of secondary students life skills under the management and control of OBEC,which was comprised of four components : 1) An explanation of the manual; 2) Basic knowledge related to drugs;3) Guildlins for drug prevention and solutions; 4) The strengthening of life skills related to this issue.Manual for drug prevention and solutions to strengthenthe secondary student life skills under the management and control of OBEC were the most suitable and higher than the criteria at a statistically significant level of .05After using manuals for drug prevention and solutions to strengthenthe life skills ofsecondary students life skills, the results showed that the of life skill level of the students was higher in compar is on be for the study at a statistically significant level of .05

Keywords: The Manual Development, Life Skill, Prevention and Correction of Narcotic Drug

ภูมิหลัง

สถานการณ์การแพร่ระบาดยาเสพติดในปัจจุบัน ยังเป็นปัญหาที่สร้างความเดือดร้อน และส่งผลกระทบต่อสังคมชุมชนอย่างมาก โดยเฉพาะในเขตเทศบาล และกรุงเทพฯ เป็นแหล่งแพร่ระบาดยาเสพติดที่จำเป็นที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ในขณะเดียวกัน ก็ยังมีตัวยาใหม่ๆ ที่กลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดได้นำมาเผยแพร่ ซึ่งจะต้องมีมาตรการป้องกันอย่างจริงจัง โดยเฉพาะชุมชนในเขตเทศบาลและกรุงเทพมหานครเป็นแหล่งแพร่ระบาดที่สำคัญที่มีทั้งผู้เสพและผู้ค้าระดับขายปลีกให้กับผู้เสพซึ่งยาเสพติดที่เป็นปัญหาแพร่ระบาดหลัก คือ ยาบ้า รองลงมาคือกัญชา พืชกระท่อม ไอซ์ และเฮโรอีน และที่ต้องเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด คือ คีตามีน ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากในอดีต นอกจากนี้ยังพบการใช้ยาควบคุม/ยาอันตรายในทางที่ผิดในกลุ่มเด็กและเยาวชน โดยประชากรที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ทั้งในมิติของการเสพและกระทำความผิดที่มีอายุไม่เกิน 24 ปี มีสัดส่วนสูง โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 40 ยังอยู่ในกลุ่มอายุ 15-19 ปี ร้อยละ 70 ของผู้เข้าไปเกี่ยวข้องมีอาชีพรับจ้างแรงงาน และเกษตรกร [1]

ซึ่งสอดคล้องสถานการณ์การแพร่ระบาดยาเสพติดตามรายงานของแผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พ.ศ. 2558-2562 โดยกลุ่มผู้เกี่ยวข้องรายใหม่ยังคงเป็นปัญหาหลักในอนาคต ซึ่งพบว่ามีสัดส่วนสูงทั้งในกลุ่ม

ผู้ค้าและกลุ่มผู้เสพ แม้ว่าจะมีแนวโน้มสัดส่วนลดลงแต่ในกลุ่มผู้เข้าบำบัดรักษาก็ยังมีไม่ต่ำกว่า 3 ใน 5 ขณะที่กลุ่ม ผู้ต้องหามีถึงร้อยละ 70 โดยกลุ่มเยาวชนอายุ 15-24 ปีถือเป็นกลุ่มหลักที่เข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งพบทั้งที่อยู่ใน สถานศึกษาและนอกสถานศึกษา โดยกลุ่มนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับประถมศึกษาเป็นสอง กลุ่มที่มีโอกาสเข้ามาเกี่ยวข้องกับยาเสพติดมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ซึ่งหากสามารถผลักดันให้นักเรียนในระดับชั้น มัธยมศึกษาตอนต้นเรียนต่อถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้จะทำให้อัตราการเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดลดลง [2]

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดสู่กลุ่มเยาวชนนั้นเพิ่มขึ้นทุกปี องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนจึงพยายามที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่เด็กและเยาวชนส่วนใหญ่ต้องผ่านเข้ามาในระบบการศึกษาและเป็นอีกหนึ่งหน่วยที่มีความสำคัญในการปลูกฝังค่านิยม ความรู้ต่อโทษและพิษภัยของยาเสติด ซึ่งสถานศึกษาเองนั้นถูกกำหนดให้มีการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) แก้ไข พ.ศ.2553 [3]

อีกทั้งรัฐบาลได้กำหนดให้ปัญหายาเสพติดเป็น “วาระแห่งชาติ” และมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันยาเสพติดในสถานศึกษา กำหนดมาตรการป้องกันเด็กและเยาวชนก่อนวัยเสี่ยงและในวัยเสี่ยงไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด เรียนรู้ถึงโทษและพิษภัยของยาเสพติด รู้จักวิธีปฏิเสธหลีกเลี่ยงยาเสพติดและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์เพื่อหลีกเลี่ยงการหมกมุ่นมั่วสุมกับยาเสพติดและอบายมุข ตลอดจนดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษาที่ไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด จึงได้กำหนดนโยบายให้ผู้บริหารองค์กรหลัก หน่วยงานและสถานศึกษาดำเนินการ ผู้บริหารทุกระดับนำนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดไปสู่การปฏิบัติ จัดทำแผนปฏิบัติการครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษาโดยผู้บริหารทุกระดับ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ต้องให้ความสำคัญและมีจิตสำนึกร่วมกัน ที่จะปกป้องคุ้มครอง ดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา ไม่ให้ไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ให้ความร่วมมือร่วมแรงและร่วมใจจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนจัดกิจกรรมป้องกันและเฝ้าระวังยาเสพติดในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน เช่น กิจกรรม TO BE NUMBER ONE กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ต่าง ๆ ค่ายคุณธรรม กิจกรรมลูกเสือและเนตรนารีป้องกันยาเสพติด กิจกรรมกีฬาป้องกันยาเสพติด ส่งเสริมการรวมกลุ่มของนักเรียน นักศึกษา ทั้งในส่วนของชมรมและสภานักเรียน นอกจากนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ความรู้ เสริมสร้างจิตสำนึก ทักษะชีวิต ภูมิคุ้มกันต่อต้านยาเสพติดและอบายมุข จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษาทุกคนให้ทั่วถึงโดยสร้างเครือข่ายแกนนำทุกระดับในสถานศึกษาทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบการดำเนินงาน 5 มาตรการ ตามโครงการสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติด คือ มาตรการป้องกัน มาตรการค้นหา มาตรการรักษา มาตรการเฝ้าระวัง มาตรการบริหารจัดการ ภายใต้กลยุทธ์ 4 ต้อง 2 ไม่ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องมียุทธศาสตร์ ต้องมีแผนงาน ต้องมีระบบข้อมูล ต้องมีเครือข่าย ไม่ปกปิดข้อมูล และไม่ไล่ออก อนึ่งผู้บริหารทุกระดับ อำนวยการ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานและจัดมาตรการเสริมแรงให้แก่ผู้รับผิดชอบด้านยาเสพติดดีเด่น ด้วยการยกย่องชมเชย มอบโล่ เกียรติบัตร เลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ มาตรการลงโทษบุคลากรที่ไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ให้ออกจากราชการและเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพครู [4]

ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด [5] คือ การดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษา สามารถสอดแทรกในกระบวนการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่นความรู้ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับยาเสพติดในการเรียนการสอนกลุ่ม

สาระการเรียนรู้ต่าง ๆ การเสริมทักษะชีวิตในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือกิจกรรมนักเรียนในรูปแบบที่หลากหลายที่สนองตอบความสนใจและสอดคล้องกับความถนัดของนักเรียนจะทำให้การดำเนินกิจกรรมด้านยาเสพติดเข้าไปอยู่ในวิถีการเรียนการสอนอย่างกลมกลืนและสามารถเข้าถึงนักเรียนได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

ทั้งนี้จากการศึกษาการดำเนินงานการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษานั้นไม่ค่อยได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร ไม่มีระบบงานที่ชัดเจน จึงทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าถึงได้ยากรวมถึงผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จะเป็นครูผู้สอนซึ่งไม่ได้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์โดยตรง จึงทำให้ขณะปฏิบัติงานไม่มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างตรงจุดและประสบผลสำเร็จขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของยาเสพติด สาเหตุของการติดยาเสพติดวิธีการสังเกตผู้ติดยาเสพติด มาตรการการป้องกันและแก้ไข การให้คำปรึกษาแก่ผู้ติดยาเสพติดการมีส่วนรวมในการแก้ไขปัญหาและกิจกรรมในการให้ความรู้และภูมิคุ้มกันของพิษภัยของยาเสพติด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา พัฒนาคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางให้ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดครูหัวหน้าระดับชั้น ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว ได้ใช้เป็นแนวปฏิบัติและเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ซึ่งจะส่งผลให้ปริมาณนักเรียนและเยาวชนที่จะเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดลดลง โดยผ่านระบบกระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เช่นการมีส่วนรวมในการแก้ไขปัญหา และกิจกรรมเสริมทักษะชีวิตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อประเมินและทดลองใช้คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการพัฒนาคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเพื่อให้ตรงกับความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสร้างคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิตการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและหลักการสร้างคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ซึ่งประกอบด้วยเอกสารและงานวิจัยดังนี้

1.1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคู่มือการปฏิบัติการ องค์ประกอบความสำคัญของคู่มือและลักษณะสำคัญของคู่มือ

1.2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา

1.3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิต

ขั้นที่ 2 นำโครงร่างคู่มือที่ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคู่มือ โดยการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง(*Purposive* sampling) การสัมภาษณ์ผู้วิจัยสัมภาษณ์เกี่ยวกับ สภาพปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา แนวทางการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษากับการดำเนินงานป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติด การจัดกิจกรรมเสริมทักษะชีวิตโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบการสัมภาษณ์แบบไม่มีคำถามแน่นอน (Unstructured Interview) โดยใช้ลักษณะคำถามปลายเปิด (Open ended) แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ขั้นที่ 3 สร้างคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่1 และขั้นตอนที่2 มาสร้างคู่มือคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วนำส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบและให้คำแนะนำ แล้วผู้วิจัยนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปประเมินความเหมาะสมของคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยแบ่งรูปแบบเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1) บทนำ วัตถุประสงค์ ความสำคัญ คำชี้แจงใช้คู่มือส่วนที่ 2) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับยาเสพติด ส่วนที่ 3) หน้าที่ บทบาท และแนวปฏิบัติในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของครู ส่วนที่ 4) กิจกรรมป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติด

ขั้นที่ 4 รวบรวมข้อมูลและเรียบเรียงให้เป็นระบบ แล้วจัดทำเป็นรูปเล่มเพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้ของคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนประกอบด้วน 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

โดยการประเมินความเหมาะสมใช้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาจำนวน 5 ท่านโดยทำหนังสือเรียนเชิญผ่านบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา

ขั้นที่ 2 สร้างเครื่องมือการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือเครื่องมือการประเมินที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ คือแบบประเมินความเป็นไปได้ของคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 3 นำคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้กำหนดไว้ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายส่วนและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ตอนที่ 3 ทดลองใช้คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเจาะจงเลือกนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า จำนวน 72 ห้องเรียน ห้องเรียนละ 3 คนโดยคัดเลือกจากนักเรียนที่มีความรับผิดชอบ ความเป็นผู้นำให้เป็นหัวหน้าห้อง รองหัวหน้าห้องหรือตัวแทนที่มีความเหมาะสมเพื่อเป็นเครือข่ายแกนนนำระดับโรงเรียน จำนวน 216 คน ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตทำการวิจัยในมนุษย์ โดยคณะกรรมการจริยธรรมโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ หนังสือรับรองเลขที่ SWUEC/X-343/2559

ขั้นที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งในการทดลองใช้เครื่องมือ 2 ส่วน คือ

2.1 คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีส่วนประกอบ 4 ส่วนประกอบด้วย ส่วนที่ 1 บทนำ วัตถุประสงค์ ความสำคัญ คำชี้แจงใช้คู่มือส่วนที่ 2 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับยาเสพติดส่วนที่ 3 แนวปฏิบัติในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดส่วนที่ 4 การเสริมสร้างทักษะชีวิต

2.2 แบบวัดทักษะชีวิตด้านทักษะพิสัย ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบวัดทักษะชีวิตด้านทักษะพิสัยโดยนำแบบวัดทักษะชีวิตด้านทักษะพิสัย ที่สร้างขึ้นโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content analysis) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนแล้วนำผลที่ได้หาค่าดัชนีความสอนคล้อง IOC : Index of Item-Objective Congruence)เฉพาะกับแบบวัดทักษะชีวิตด้านทักษะพิสัยโดยถือเป็นเกณฑ์ ค่าIOC มากกว่าหรือเท่ากับ .50 ขึ้นไปแสดงว่าแบบวัดข้อนั้นมีความครบถ้วน เที่ยงตรงของเนื้อหา ที่ใช้ได้ จากนั้นแบบวัดทักษะชีวิตที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพ โดยการหาความเชื่อมั่นของแบบวัดทักษะชีวิตทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา(Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค Cronbach ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ .88

ขั้นที่ 3 การทำการทดลอง การทดลองใช้คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลอง โดยอาศัยแบบการทดลอง One Group Pretest - Posttest Design

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลหลังจากที่ทดลองใช้คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย(Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)ก่อนและหลังการทดอลงใช้ และทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทักษะชีวิตด้านทักษะพิสัยโดยรวมและรายด้านก่อนและหลังการทดลองใช้คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการทดสอบที

สรุปผลการวิจัย

ผลจาการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย เรื่องการพัฒนาคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมของเนื้อหาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55 , SD =0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายส่วนพบว่ามี 2 ส่วนมีระดับความเหมาะสมกับเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด คือส่วนที่ 4 การเสริมสร้างทักษะชีวิต มีค่าความเหมาะสมมากที่สุดและสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80 , SD =0.44) รองลงมาคือส่วนที่ 2 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับยาเสพติด ($\bar{X}$= 4.60, SD =0.54) และพบว่ามี 2 ส่วนมีระดับความเหมาะสมกับเนื้อหาอยู่ในระดับมากคือส่วนที่1 คำชี้แจงใช้คู่มือและส่วนที่ 3 แนวปฏิบัติในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ($\bar{X}$ = 4.40, SD =0.54)

2. คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีระดับความเป็นไปได้อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57 , SD =0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายส่วนมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยมี ส่วนที่ 4 การเสริมสร้างทักษะชีวิต ($\bar{X}$ = 4.65 , SD =0.27) และรองลงมาคือส่วนที่2ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับยาเสพติด มีค่าความเป็นไปได้มากกว่าส่วนอื่น ($\bar{X}$ = 4.62, SD =0.45) รองตามลำดับคือส่วนที่1 บทนำ ความจำเป็นในการจัดทำคู่มือ คำชี้แจงใช้คู่มือ วิธีการใช้คู่มือ ($\bar{X}$ = 4.51 , SD =0.41) ส่วนที่มีความเป็นไปได้น้อยกว่าส่วนอื่นๆ คือ ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 3 แนวปฏิบัติในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของครูและนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.50 , SD =0.56)

3. หลังการทดลองใช้คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนมีทักษะชีวิตโดยรวมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=17.72^{*}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน หลังการทดลองใช้คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ นักเรียนทักษะชีวิตทั้ง5ด้านได้แก่ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการสื่อสาร สังเกตและจดจำ ทักษะสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือ และทักษะการควบคุมอารมณ์ตนเองและรับมือกับความเครียด สูงกว่าก่อนการทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. จากผลงานวิจัยพบว่า คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 ส่วนประกอบด้วยส่วนที่ 1 บทนำ วัตถุประสงค์ ความสำคัญ คำชี้แจงใช้คู่มือส่วนที่ 2 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับยาเสพติดส่วนที่ 3 แนวปฏิบัติในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและส่วนที่ 4 การเสริมสร้างทักษะชีวิตพบว่าทุกส่วนมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับความเป็นไปได้พบว่าทุกส่วนมีระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 (μ = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก การสร้างคู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการแบ่งองค์ประกอบออกเป็นส่วนๆ ทำให้ผู้นำคู่มือไปใช้สามารถนำไปใช้เข้าถึงองค์ความรู้ได้โดยง่าย ง่ายต่อความเข้าใจใช้เวลาน้อยได้การค้นคว้าเมื่อต้องการองค์ความรู้ในเรื่องใด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ ชลธิรา ศรีสดใส [6] ที่ศึกษาการพัฒนาคู่มือการสอนความคิดสร้างสรรค์สำหรับครูประถมของโรงเรียนอำนวยศิลป์ ผลของการศึกษาได้คู่มือซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 ความรู้พื้นฐานสำหรับครูผู้จัดกิจกรรมพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์องโรงเรียนอำนวยศิลป์ พญาไท ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารและครูในการจัด

กิจกรรมกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนอำนวยศิลป์ พญาไท ตอนที่ 3 พัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์ของโรงเรียนอำนวยศิลป์ จำนวน 10 กิจกรรม และ กรรณิกา เมืองแก้ว [7] ที่ได้ศึกษาคู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม 8 ประการของโรงเรียนวาสุเทวี ผลของการศึกษา ได้คู่มือซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย 3 ตอน คือตอนที่ 1 ความรู้พื้นฐานสำหรับครูผู้จัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม 8 ประการ ตอนที่ 2 หน้าที่ของผู้บริหารและครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม 8 ประการ ตอนที่ 3 การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม 8 ประการ ของโรงเรียนผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารและครู มีความเห็นว่าโดยภาพรวม คู่มือนี้มีความเป็นไปได้การนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.80 ,S.D. =0.26)

2. จากผลงานวิจัยพบว่า หลังการทดลองใช้คู่มือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทดลองกับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าจำนวน 216 ราย พบว่าระดับทักษะชีวิตด้านทักษะพิสัยโดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ทักษะการตัดสินใจทักษะการแก้ไขปัญหาทักษะการสื่อสารสังเกตและจดจำทักษะสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือ และ ทักษะการควบคุม อารมณ์ตนเองและรับมือกับความเครียดสูงกว่าก่อนการทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสาเหตุที่เป็นอย่างนี้เนื่องมาจากนักเรียนได้มีการพบเจอประสบการณ์ อันเป็นภาวะอัน บีบคั้นต้องการตัดสินใจและหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ เพื่อให้ตนเองสามารถหลุดพ้นสภาวะปัญหาหานั้นได้ตามแนวทางที่ถูกต้องโดยการได้รับประสบการณ์ทั้งในรูปแบบเดี่ยวและกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดและงานวิจัย ของที่ Thurston ที่ได้พัฒนาโปรแกรมส่งเสริมทักษะชีวิตกับเด็กวัยรุ่นชนบทในรัฐเทนเนสซีและรัฐมิสซูรีจำนวน 114 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้วัยรุ่นมีพื้นฐานทักษะในการจัดการตัวเองรู้จักเอาตัวรอด ไม่ก่อปัญหาต่อสังคม ผลการวิจัยพบว่าหลังจากให้ความรู้ในเรื่องการจัดการกับชีวิต ความภูมิใจในตนเอง และทักษะทางสังคม ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนความรู้ความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แก้วใจ สิทธิศักดิ์ [8] ที่ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาทักษะชีวิตต่อพฤติกรรมการป้องกันการใช้สารแอมเฟตามีนในนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการป้องกันการใช้สารแอมเฟตามีนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทักษะชีวิต หลังการทดลอง 1 สัปดาห์ และระยะติดตามผล 4 สัปดาห์ สูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการป้องกันการใช้สารแอมเฟตามีนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาทักษะชีวิต หลังการทดลอง 1 สัปดาห์ และระยะติดตามผล 4 สัปดาห์ สูงกว่ากลุ่มนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่ได้รับความรู้ตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึง บุษกร อรรถโกมล [9] ที่ได้ศึกษาเรื่องผลองโปรแกรมทักษะชีวิตต่อการพัฒนาทักษะชีวิตเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยของเยาวชน ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า เยาวชนกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมทักษะชีวิต มีคะแนนทักษะชีวิตโดยรวมและทักษะชีวิตทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การปฏิเสธต่อรอง และการจัดการกับอารมณ์ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเยาวชนกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมทักษะชีวิตมีคะแนนเฉลี่ยทักษะชีวิตโดนรวมหลังการทดลอง สูงกว่าเยาวชนกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมทักษะชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และงานวิจัยดวงกมล มงคลศิลป์ [10] ได้ศึกษาผลการใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตต่อพฤติกรรมป้องกันการสูบบุหรี่ในเด็กวัยรุ่นตอนต้น กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 30 คน กลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมการใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตต่อพฤติกรรมป้องกันการสูบบุหรี่จำนวน 1 ครั้งระยะเวลา 8 ชั่วโมง ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองมีพฤติกรรมป้องกันการสูบบุหรี่ดีกว่าก่อนได้รับโปรแกรม และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภายหลังทดลอง 1 เดือน กลุ่มทดลองยังมีพฤติกรรมป้องกันการสูบบุหรี่ดีกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ในการจัดกิจจกรมเสริมทักษะชีวิตด้านทักษะพิสัย ประธานโครงการต้องมีการจัดประชุม และอบรม องค์ความรู้ และ ทฤษฎี ที่จะนำไปใช้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนให้มีความเข้าใจ เม่นยำ เสียก่อน เพื่อที่จะได้นำเอาความรู้ และทฤษฎี นั้นถ่ายทอดและสร้างประสบการณ์ของทักษะนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะชีวิตด้านทักษะพิสัย นั้นควรจัดอย่างต่อเนื่อง ในทุกภาคเรียนพร้อมทั้งสร้างการถ่ายทอดองค์ความรู้และทฤษฎี follow-up จากบุคคลสู่บุคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อเป็นการขยายผลของกิจกรรมเสริมทักษะชีวิตด้านทักษะพิสัยต่อไป

1.3 ควรมีการติดตามผลจากนักเรียนที่ได้รับการเสริมสร้างทักษะด้านทักษะพิสัยว่าสามารถนำองค์ความรู้ประสบการณ์ และทฤษฎีไปในการแก้ไขปัญหาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่นได้หรือไม่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะชีวิตด้านทักษะพิสัย พบว่าด้านทักษะพิสัยนั้นสามารถสร้างระดับทักษะทักษะพิสัยให้สูงขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการวิจัยครั้งต่อไปนั้นผู้วิจัยเสนอแนะว่าควรนำทักษะชีวิตอีก 2 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัยและด้านจิตพิสัยนำมาทดลอง เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของทักษะชีวิตในด้านอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2560). *แผนประชารัฐร่วมใจปลอดภัยยาเสพติด พ.ศ. 2561*. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

[2] สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2558). *แผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พ.ศ. 2558 – 2562*. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

[3] *พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.2522 (แก้ไข ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2560)*. สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

[4] กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *นโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา2561*. กระทรวงศึกษาธิการ

[5] สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2558). *แผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปี ๒๕๕๘ เมื่อ 10 ธันวาคม 2558*, สืบค้นจากhttp://www.nccd.go.th/upload/news/58ok.pdf

[6] ชลธิรา ศรีสดใส. (2557). *การพัฒนาคู่มือการสอนความคิดสร้างสรรค์สำหรับครูประถมของโรงเรียนอำนวยศิลป์*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[7] กรรณิกา สุวรรณศิลป์. (2546). *การพัฒนาการพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมค่ายทักษะชีวิตป้องกันการใช้สารเสพติดสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 กลุ่มโรงเรียนท่าหิน จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[8] แก้วใจ สิทธิศักดิ์. (2551). *ผลของโปรแกรมการพัฒนาทักษะชีวิตต่อการพฤติกรรมกาป้องกันการใช้สารแอมเฟตามีนในนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การพยาบาลเด็ก). กรุงเทพฯ : บัณฑิวิทยาลัยมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[9] บุษกร อรรถโกมล. (2549). *ผลของโปรแกรมทักษะชีวิตต่อการพัฒนาทักษะชีวิตเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยของเยาวชน ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่.* ปริญญา นิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น) เชียงใหม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่

[10] ดวงกมล มงคลศิลป์. (2551). *ได้ศึกษาผลการใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตต่อพฤติกรรมป้องกันการสูบบุหรี่ในเด็กวัยรุ่นตอนต้น กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ (พย.ม.). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิยาลัย.

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

STUDY OF INSTRUCTIONAL LEADERSHIP ELEMENTS AFFECTING THE MANAGEMENT OF PUBLIC-MINDED ACTIVITIES IN PRIMARY SCHOOLS UNDER THE AUTHORITY OF THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION, SOUTHERN KRUNGTHON GROUP

จีราวดี ศุภวิริยากรณ์[1], อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์[2], อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์[3]

Jeeravadee Supawiriyakorn[1], Dr.Somboon Burasirirak[2], Lieutenant Apitee Songbundit[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการและระดับการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและระดับการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ กลุ่มตัวอย่าง คือครู ในสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 335 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้จำนวน 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.74 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .96 ค่าความเชื่อมั่นการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .94 และค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกระบวนการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ด้านวัตถุประสงค์การบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ด้านลักษณะการจัดกิจกรรมจิตสาธารณะ และด้านนโยบายการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การสื่อสารเป้าหมาย การจัดการหลักสูตร และการกำหนดภารกิจ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ พบว่าอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ได้ร้อยละ 80.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ, ภาวะผู้นำทางวิชาการ

Abstract

The purposes of this research were 1) to develop the instructional leadership level and level of public-minded administration among school administrators; 2) the relationship between instructional leadership and public-minded administration level of school administrators; and 3) effects on public-minded administration of school administrators under the authority of the Bangkok Metropolitan Administration, Southern Krungthon Group. The samples consisted of three hundred and thirty-five teachers in the schools under the authority of the Bangkok Metropolitan Administration, Southern Krungthon Group using stratified random sampling. There were three hundred and four questionnaires collected, which accounted for 90.74% of the total. The instruments used for data collection included a five point-rating scale questionnaire. The IOC was valued from .60 to 1.00 and the level of public-minded administration among school administrators were .96. The relationship between instructional leadership was .94 and the administrative skills among school administrators was .94. The data analysis was performed using mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient and enter multiple regression analysis.

The results of the research were as follows: 1) the level of public-minded activity management of the administrators of the Bangkok Metropolitan Administration Southern Krungthon Group, were found to be at a high level, overall. When considering each side, it was found that all of the levels were high. The mean order from the least to the least was a process of managing public-minded activities. The objective of public-minded activity management, the nature of public-minded activities, and public administration and instructional leadership was also at a high level, overall. When considering each aspect, it was found that each of the aspects were at high level. The average order from descending order was to promote a learning atmosphere; 2)to target communications curriculum management and mission assignments; 3) relationships between instructional leadership and public-minded activity management. The results of this study revealed that the Southern Krungthon Group was at a high level (r = .897) and at a .01 level for administrators at theBangkok Metropolitan Administration, Southern Krungthon Group at 80.60% and a level of .05 statistical significance.

Keywords: Public-minded administration, Instructional leadership

ภูมิหลัง

ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งกระแสความเจริญนี้ได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยอย่างเห็นได้ชัด ทำให้เกิดการปรับตัว มีการแข่งขัน มีการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังมีค่านิยมทางวัตถุสูงขึ้น ทำให้เกิดการขาดคุณธรรม จริยธรรม มีความโน้มเอียงไปนิยมวัตถุมากกว่าจิตใจ และมุ่งแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองมากกว่าส่วนรวม ซึ่งเป็นสัญญาณบ่งบอกถึงการขาดจิตสาธารณะของคนในชาติที่สูงขึ้น ทำให้คนในสังคมมีความสำนึกต่อส่วนรวมลดน้อยลงทุกที [1] ปัญหาจากการขาดจิตสาธารณะที่อยู่ใกล้ตัวและสามารถพบเห็นในปัจจุบัน อาทิ ปัญหาการปล่อยน้ำเสียออกจากโรงงาน โดยไม่ผ่านการบำบัด ทำให้เกิดความเสียหายต่อการเกษตร ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ทำให้เกิดภาวะโลกร้อน ปัญหาการทิ้งขยะลงแม่น้ำลำคลอง ทำให้น้ำเน่าเสีย เป็นมลภาวะทางน้ำ สัตว์น้ำถูกทำลาย ใช้ในการอุปโภคบริโภคไม่ได้ปัญหาการดื่มสุราและขับขี่รถยนต์ทำให้เกิด

อุบัติเหตุสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินจำนวนมาก ปัญหาเด็กถูกทอดทิ้ง ทำให้เด็กขาดความอบอุ่นจากบิดามารดาผู้ให้กำเนิด ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของเด็กทั้งทางด้านการศึกษาและชีวิตความเป็นอยู่ [2] ในสถาบันการศึกษายังพบเห็นเหตุการณ์ในการแสดงออกของเด็กและเยาวชน ที่ขาดจิตสาธารณะ ตัวอย่างเช่น การทิ้งขยะลงบนพื้น การขีดเขียนพื้นผนังประตูและห้องเรียน การไม่เข้าแถวหรือลัดคิวการซื้ออาหารรับประทาน การพูดจาก้าวร้าวด่าทอด้วยคำหยาบคายต่อบุคคลอื่น หลายปัญหาที่เกิดจากการขาดจิตสาธารณะเป็นเรื่องที่ต้องได้รับการแก้ไข ส่วนมากเราแก้ปัญหากันที่ปลายเหตุ แต่ไม่ได้นึกถึงที่ต้นเหตุที่แท้จริงของปัญหานั้นก็คือ การสร้างจิตสำนึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เพราะเด็กยังเป็น “ไม้อ่อน ที่ดัดง่าย” ที่พร้อมจะปลุกจิตวิญญาณให้มีความรัก ความห่วงใย ความเอื้ออาทรต่อคนอื่นและสังคมโดยรวม

การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน [3] โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคนไทยทุกคนมีคุณภาพเพิ่มขึ้นทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม โดยเริ่มพัฒนาตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้ทางวิชาการ สติปัญญา และทางอารมณ์ที่เข้มแข็ง สามารถศึกษาหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถจัดการ ควบคุมดูแลอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างเด็กให้มีจิตสาธารณะ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานที่ 1 ว่า คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก โดยคนไทยต้องเป็นคนเก่ง คนดี และมี ตัวบ่งชี้ คือ กำลังกาย กำลังใจที่สมบูรณ์ ความรู้ทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและการพัฒนาสังคม ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว ทักษะทางสังคม คุณธรรม จิตสาธารณะและจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก โดยมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องด้านต่าง ๆ ให้กับนักเรียน รวมถึงการรู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติ [4] ทั้งนี้การบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียนและเยาวชนนั้น ล้วนมองย้อนกลับไปยังภาวะผู้นำของผู้บริหารในทุกระดับ เนื่องจากภาวะผู้นำนับเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างสูง ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการบังคับบัญชามอบหมายในการกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และผู้นำจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมสามารถบริหารปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น [5]

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธา และร่วมปฏิบัติงานตามภารกิจจนบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ [6] เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชน และสังคม เนื่องจากภารกิจหลักของสถานศึกษาคือการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำของผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ของการบริหารงาน เพื่อชี้วัดว่าองค์กรใดจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญโดยตรงต่อการกำหนดเป้าหมาย การส่งเสริมสนับสนุน การกำกับติดตามและการประเมินผลเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู ให้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดการเรียนการสอนนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมสามารถบริหารปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญกับการสร้างเด็กให้มีจิตสาธารณะ และเมื่อเรามองไปยังการจัดการในสถานศึกษา กิจกรรมเพื่อส่งเสริมจิตสาธารณะจัดได้ว่าเป็นกิจกรรมสำคัญอย่างหนึ่งที่มี

ส่วนในการพัฒนาและจัดอยู่ในความสนใจของนักการศึกษารวมถึงผู้เกี่ยวข้องอย่างมาก โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาของชาติมาตรฐานที่ 1 ว่า คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลกการศึกษาต้องพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น คนเก่ง คนดี และมีความสุข ตัวบ่งชี้คือ กำลังกาย กำลังใจที่สมบูรณ์ ซึ่งเชื่อมโยงกับความสำคัญของการพัฒนาจิตสาธารณะของกระทรวงศึกษาธิการ [7] ซึ่งได้กำหนดให้การมีจิตสาธารณะเป็นข้อหนึ่งในคุณลักษณะพึงประสงค์ โดยกำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้มีจิตสารณะเพื่อสังคมไทยต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้เพื่อนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเตรียมพร้อมสำหรับการวางแผนพัฒนาการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้จำนวนโรงเรียน 70 แห่ง แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 19 แห่ง ขนาดกลาง 18 แห่ง และขนาดใหญ่ 33 แห่ง จำนวนครูทั้งหมด 2,598 คนครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปเครจซีและมอร์แกน [8] โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นแล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก และใช้การเลือกแบบเจาะจงสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่ายครูในโรงเรียนแต่ละขนาดตามสัดส่วน (Proportion to size) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96 โดยค่าความเชื่อมั่นการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษา .94 และค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำทางวิชาการ .94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Enter Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ด้านกระบวนการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ด้านวัตถุประสงค์การบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ด้านลักษณะการจัดกิจกรรมจิตสาธารณะ และด้านนโยบายการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ

2. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การสื่อสารเป้าหมาย การจัดการหลักสูตร และการกำหนดภารกิจ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ พบว่าอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดภารกิจ มีความสัมพันธ์กับการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด รองลงมาคือการจัดการหลักสูตร การสื่อสารเป้าหมาย และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ได้ร้อยละ 80.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดภารกิจ ส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด รองลงมาได้แก่ การสื่อสารเป้าหมาย การจัดการหลักสูตร การส่งเสริมบรรยากาศการเรียน ตามลำดับเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .317 + .252(X_1) + .158(X_2) + .157(X_3) + .215(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = .272(Z_{X_1}) + .166(Z_{X_2}) + .160(Z_{X_3}) + .237(Z_{X_4})$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ระดับการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกระบวนการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ด้านวัตถุประสงค์การบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ด้านลักษณะการจัดกิจกรรมจิตสาธารณะ และด้านนโยบายการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนของกระบวนการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะมีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างกระบวนการการบริหารซึ่งสอดคล้องกับ [9] หลักการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีหลักการสำคัญ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายของการจัดกิจกรรมที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และครอบคลุมผู้เรียนทุกคน 2) เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้านเต็มตามศักยภาพ ตามความสนใจ ความถนัดความต้องการ เหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะ 3) เป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังและส่งเสริมจิตสำนึกในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมในลักษณะต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต ประเพณีและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 4) เป็นกิจกรรมที่ยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูพ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน องค์กร และหน่วยงานอื่น มีส่วนร่วมในการกิจกรรม เมื่อวิเคราะห์หลักการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทั้ง 4 ประการ ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารและครูควรคำนึงถึงสิ่งสำคัญดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ มณี ครไชยศรี [10] ได้วิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมงฟอร์ดวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1) สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนพบว่ากิจกรรมลูกเสือและกิจกรรมแนะแนวถูกบรรจุอยู่ในงาน

กิจการนักเรียน ส่วนกิจกรรมเสริมหลักสูตรไม่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้างของหลักสูตรโดยกระบวนการจัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม 2) แนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คือ แผนการจัดกิจกรรมควรมีลักษณะยืดหยุ่นได้ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการนำเสนอผลงานกิจกรรมของผู้เรียนในโอกาสต่างๆ เพิ่มขึ้นแสดงถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะที่มีส่วนสำคัญสูงสุด นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่สามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

1.1 การบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนของกระบวนการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า กระบวนการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากกว่าการดำเนินงานในด้านอื่นๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากกระบวนการเป็นส่วนเริ่มต้นของส่วนอื่นๆ ในการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจบ ขวัญมั่น [11] ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมเพื่อสังคม และสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตชายแดนไทย-พม่า พบว่า กระบวนการประกอบด้วยด้านการวางแผนได้แก่สถานศึกษามีการวิเคราะห์จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรสถานศึกษามีการวางแผนเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ [12] ได้ให้แนวปฏิบัติในกระบวนการบริหารกิจกรรมและการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง และชุมชนต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง จึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้น แล้วส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.2 การบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนของด้านนโยบายการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า นโยบายการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะยังมีความสำคัญอยู่ในระดับที่น้อยกว่าส่วนอื่นๆ ของผู้บริหารสถารศึกษา ทั้งที่การกำหนดนโยบายควรเป็นส่วนสำคัญเริ่มต้นในการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมส่วนอื่นๆตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจบ ขวัญมั่น [13] ได้ศึกษาการสร้างรูปแบบการบริหารกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตชายแดนไทย-พม่าพบว่าปัจจัยนำเข้าประกอบด้วยด้านนโยบายได้แก่สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ไว้ในแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรสถานศึกษาควรนำนโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางอย่างเป็นรูปธรรมสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของนักเรียนที่จัดโดยหน่วยงานอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่งในการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ โดยสอดคล้องกับ บุญเรือง กันกรด [14] วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพบว่าด้านนโยบายการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะอยู่ในระดับน้อย

2. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การสื่อสารเป้าหมาย การจัดการหลักสูตร และการกำหนดภารกิจทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากภาวะผู้นำ

ทางวิชาการเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญโดยตรงต่อการกำหนดเป้าหมาย การส่งเสริมสนับสนุน การกำกับติดตามและการประเมินผลเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู ให้มีประสิทธิภาพ โดยวอดคล้องกับ ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ [15] เสนอว่า ภาระหน้าที่บทบาทของผู้บริหาร นอกจากการทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วยังต้องแสดงบทบาทของความเป็นผู้นำในหน้าที่นั้น ๆ ด้วยในการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจในหลักการบริหารงานวิชาการ มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา สอดคล้องผลการวิจัยของพัฒนพร ศิลาวงษ์ [16] ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหาร จัดการ ด้านความสามารถ ด้านการนิเทศ ด้านการวางแผน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทาง วิชาการ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่สามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้ายของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมหรือสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยการ กระตุ้นให้ชุมชนสนับสนุนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จในทางวิชาการ และสร้างแรงจูงใจและ ขวัญกำลังใจให้แก่ครูและนักเรียน รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและครู และร่วมกับครู วิเคราะห์ความก้าวหน้าของนักเรียน ตลอดจนติดต่อสื่อสารกับชุมชนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กลิคแมน [17] ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (Positive School Climate) การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะมีผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครูและผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากผู้บริหารและทีมงานในโรงเรียนเพื่อแยกแยะระหว่างปัจจัยที่สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคตต่อการพัฒนาบรรยากาศให้เอื้อต้อการเรียนรู้ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องหากลยุทธ์เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และพิชิตปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พัฒนพร ศิลาวงษ์ [18] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านความสามารถ ด้านการนิเทศ ด้านการวางแผน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนของการกำหนดภารกิจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นถึงการวางแผนร่วมกันอย่างชัดเจน การนำไปปฏิบัติและชัดเจน ตลอดจนมีช่องทางในการสื่อสารไปยังผู้ปฏิบัติ โดยเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ผู้บริหารโรงเรียนยังแสดงออกน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรตี ประทุมสุวรรณ์ [19] ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต1 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนของการกำหนดภารกิจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ พบว่าอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดภารกิจ มีความสัมพันธ์กับการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด รองลงมาคือการจัดการหลักสูตร การสื่อสารเป้าหมาย และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ตามลำดับเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในข้อ 1 ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นไปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดภารกิจ เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ เป็น 3 องค์ประกอบย่อยได้แก่ การร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ การให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ และการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ [20] การกำหนดภารกิจจึงเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่มีความชัดเจนและเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงาน จะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครู ในการที่จะไปสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียนฮอร์ลิงเจอร์ และเมอร์ฟี่ [21]

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ได้ร้อยละ 80.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดภารกิจ ส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด เนื่องจากการกำหนดภารกิจนั้นเปรียบเสมือนการวางแผนการเริ่มต้นการปฏิบัติภารกิจต่างๆ รองลงมา ได้แก่ การสื่อสารเป้าหมาย การจัดการหลักสูตร และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านต่างๆ ที่เอื้อต่อการบริหารโรงเรียนโดยการใช้ความสามารถของผู้บริหารเอง ทำให้กระบวนการดำเนินงานใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยี ทำให้เกิดความร่วมมือกันซึ่งสอดคล้องกับ เกียรติชัย ศรีระชัย [22] ซึ่งกล่าวถึง ภาวะผู้นำในยุคปัจจุบันควรมีพฤติกรรมว่า คือ การเน้นความสำคัญของสิ่งที่ควรจะเป็น สร้างวัฒนธรรม องค์การ สื่อสารวิสัยทัศน์ให้ความสำคัญของสิ่งที่ควรจะเป็น สร้างวัฒนธรรมองค์การใช้โรงเรียน เป็นฐานและใช้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม มีทักษะภาวะผู้นำหลายแบบ อาศัยวิสัยทัศน์ของสถาบัน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่นำมาอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดภารกิจ ส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดภารกิจเป็นส่วนที่สำคัญในการวางแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ สิริญาพร มุกดา [23] ได้สรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงบทบาทการเป็นผู้นำการบริหารจัดการในโรงเรียน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย กำหนดภารกิจ กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์การทำงานของโรงเรียน และตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสาคัญ กำหนดแนวทางวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน กล้าตัดสินใจสั่งการในทุกด้าน จัดทำเป้าหมายแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ชัดแจ้งสอดคล้องกับ อภิเดช พลเยี่ยม [24] ได้สรุปว่า เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นาทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีนโยบายการนำผลการประเมินผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารอาจมีการให้ความสำคัญในส่วน

ของการบริหารจัดการส่วนอื่นที่มองเห็นเป็นรูปธรรมเด่นชัดมากกว่า จึงอาจมองข้ามความสำคัญในส่วนของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ไป แม้จะมีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาก็ตาม ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ [25] ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 11 ด้าน คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตรด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้มีความสำคัญน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด คือสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ควรให้กำหนดขอบข่ายของงานและวางแผนการทำงานร่วมกับบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเพื่อจัดการเรียนการสอนที่ประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้จัดหาของขวัญและรางวัลแก่ครูและผู้เรียนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการสื่อสารกับบุคลากรในโรงเรียนด้วยการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ เพื่อได้ข้อค้นพบและเปรียบเทียบความแตกต่าง และนำมาพัฒนาการศึกษาต่อไป

2.2 ควรทำวิจัยรูปแบบอื่น เช่น วิจัยเชิงคุณภาพ การหาองค์ประกอบอื่นที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกในการนำไปเป็นส่วนประกอบ ในการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะต่อไป

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในแต่ละด้านว่าส่งผลต่อการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไปหรือไม่ เช่น การกำหนดภารกิจที่ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ

เอกสารอ้างอิง

[1] ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2555). สอนเด็กให้มีจิตสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วีพริ้น (1991) จำกัด.

[2] ประเวศ วะสี. (2549). *คุณธรรมนำการพัฒนายุทธศาสตร์สังคมคุณธรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).

[3] สิริมา ภิญโญอนนัตพงษ์. (2550). *การวิจัยด้านการศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

[4] กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[5] อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). มกราคม-มิถุนายน). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา*.ใน *วิจัยพุทธศาสตร์*. 3(1): 23-37.

[6] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก.

[7] กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[8]Krejcie, V. Robert.; & Morgan, W. Daryle. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30: (607-610). Retrieved November 5, 2017, from URL: https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/KrejcieandMorgan_article.pdf

[9] กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[10] มณี ครไชยศรี. (2550). *การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมงฟอร์ต วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

[11] ประจบ ขวัญมั่น. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตชายแดนไทย-พม่า*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.ถ่ายเอกสาร.

[12] กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[13] ประจบ ขวัญมั่น. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตชายแดนไทย-พม่า*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

[14] บุญเรือง กันกรด. (2556). รูปแบบการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.ถ่ายเอกสาร.

[15] ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ) . 2559. (ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1การบริหาร) .ม.วิทยานิพนธ์ กศ . :มหาสารคาม .(การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร .

[16] พัฒนพร ศิลาวงษ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กษ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ถ่ายเอกสาร.

[17] Glickman, C.D. Gordon, S.P.; & Ross-Gordon, J.M. (2007). *Supervision and Supervision and Curriculum Developmen*t. Instructional Leadership : A Developmental Approach. 7th Ed. Boston: Allyn & Bacon.

[18] พัฒนพร ศิลาวงษ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กษ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ถ่ายเอกสาร.

[19] ปรตี ประทุมสุวรรณ์) .2555 .(*การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต1*.ปริญญานิพนธ์. :กรุงเทพ .(การบริหารการศึกษา).ม.กศ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

[20] อานุ ช้างกลาง. (2557). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดี ศรีตำบล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[21] Hallinger, P.; & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *Elementary School Journal, 86*(2), 217-247.

[22] เกียรติชัย ศรีระชัย) .2556 .(*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. (การบริหารการศึกษา).ม.ค วิทยานิพนธ์ . เลยมหาวิทยาลัยราชภัฏ บัณฑิตวิทยาลัย :เลย. ถ่ายเอกสาร.

[23] สิริญาพร มุกดา. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

[24] อภิเดช พลเยี่ยม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*วิทยานิพนธ์ . ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

[25] ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร, ประทีป จินงี่, ทัศนา ทองภักดี และพรรณี บุญประกอบ. (2547). *รายงานการวิจัยเรื่องวิถีชีวิตและพฤติกรรมการอนุรักษ์แหล่งน้ำของแม่บ้านและเยาวชนริมคลองแสนแสบ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร

TEAMWORK COMPETENCIES EFFECTING THE MANAGEMENT OF STAFF AT ADMINISTRATORS SCHOOLS UNDER THE AUTHORITY OF KHLONGSAN, BANGKOK

ณัฏฐริดา บุ้งทอง[1],อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์[2], อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์[3]

Nattharida Bungthong[1], Somboon Burasirirak[2], Apitee Songbundit[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา3)สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่าง คือครูในโรงเรียน สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 127 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งมีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .72 และสมรรถนะการทำงานเป็นทีมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการให้พ้นจากงานและด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยสมรรถนะการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครโดยตัวแปรด้านการมีเป้าหมายเดียวกันของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ18.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : สมรรถนะการทำงานเป็นทีม, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this research were 1) Study the teamwork Compentencies and the Personnel Management of the School; 2) Study the relationship between the teamwork Compentencies of school administrators; and teamwork Compentencies affective the Management of Admnistrators the School Area Khlongsan Bangkok. The samples consisted of 127 teachers in the school Area Khlongsan Bangkok by using and Simple stratified random sampling. The instruments used for data collection included a five point-rating scale questionnaire.The IOC was valued since .60-1.00. The Management of Admnistrators the School was .72 and teamwork compentencies of school administrators was .86. The data analysis was performed by mean, standard diviation, Pearson product-moment correlation coefficient and multiple regression analysis- enter method.

The research results were as follows; The level of the Personnel Management of the school area Khlongsan Bangkok as a whole was at high level. When considering each aspect, all aspects were ranked of a high level by descending order of the average, as follows; discipline and discipline, human resources development, power planning, release and nomination and appointment; The level of teamwork compentencies of school administrators area Khlongsan Bangkok as a whole was at high level. When considering each aspect, all aspects were ranked of a high level by descending order of the average as follows;the samegoal, trusteachother, interaction,participation and open communication. The relationship between teamwork compentencies and the Management of Admnistrators the School Area Khlongsan Bangkok was found at medium level at.01 level of significance. Teamworkcompentencies effecting to the management of school administrators Area Khlongsan Bangkok. All aspects of teamwork compentencies were mutually affected the management of the school with 18.00 percent at .05 level of significance.

Keywords : Teamwork Compentencies, the Management of staff at Schools

ภูมิหลัง

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศและสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้นโดยได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ 9-11 เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่น[1]การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้รู้จักการทำงานเป็นทีม ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ[2]ยกระดับการพัฒนาการด้านความสามารถของหน่วยงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้(Knowledge-based society) ที่มีความซับซ้อนและหลากหลายทำให้ผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งงาน หรือมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบให้แก่ทุกคนในหน่วยงาน[3]หน่วยงานจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีความร่วมมือร่วมใจที่ดี ทีมงานที่ดีมาจากบุคลากรในหน่วยงานมีการประสานงานที่ดี การทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจมากที่สุดเรื่องหนึ่งของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์และกำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าความสำเร็จในการทำงานนั้นมิได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งในหน่วยงานตามลำพัง แต่เกิดจากพลังและความร่วมมือ รวมถึงการประสานงานของทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโรงเรียนเป็นสถานศึกษาหน่วยงานหนึ่งซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนตาม

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาภาคบังคับ โดยปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งการปฏิบัติงานในโรงเรียนจำเป็นต้องมีการรวมกลุ่มกันสอนการปฏิบัติงานโดยมีการร่วมมือประสานงานกันเพื่อหาทางพัฒนากิจการให้ก้าวยิ่งๆ ขึ้นไปและเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งในการรวมกลุ่มการทำงานย่อมเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน [4] ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครพุทธศักราช 2554 มาตรา 4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร หมายความว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งทำหน้าที่ทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ หรือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหาร การศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด [5] และการทำงานเป็นทีมสามารถทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จส่งผลโดยตรงต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและทำให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ที่ดีพร้อมในทุกด้าน [6]

ในปัจจุบันปัญหาที่พบในองค์กรมากที่สุด คือบุคลากรในองค์กรมีความสับสนในบทบาทและขอบเขตของงานทั้งตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ พบว่าปัญหาต่างๆ ที่มักเกิดขึ้นในองค์กร คือ การทำงานที่ขาดจุดหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระเบียบปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการยืดหยุ่น การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไม่ชัดเจน มีความขัดแย้งในการทำงานอย่างเด่นชัด มีความเห็นที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระดับองค์กรไม่ดี ได้รับข่าวสารไม่ครบถ้วน การส่งสารล่าช้า จึงเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันในปัจจุบัน ซึ่งสภาพการทำงานร่วมกันจริงๆ ของทีมเกิดขึ้นน้อยมาก จากแนวคิดและปัญหาต่างๆ ที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีวัตถุประสงค์ชัดเจน และผู้ร่วมงานมีความร่วมมือกัน มีการไว้วางใจและการยอมรับนับถือกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจในพื้นฐานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องนั้น ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ว่ามีทรรศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลวิจัยอาจช่วยเป็นแนวทางในการนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา แก่สำนักงานการศึกษา สำนักงานเขต เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองสาน จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วยครู 188 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ตามวิธีของ เครจซี่ และมอร์แกน [7] และกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากครู จำนวน 127คน

2. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยเอกสารที่เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่างๆ กำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับทำงานเป็นทีมและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

3. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมตามขอบเขต และนิยามศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสำนวนภาษาที่ใช้ในการทำแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการคุมปริญญานิพนธ์ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item- Objective Congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษาค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่ ถ้าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ -1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าไม่มีความสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าไม่แน่ใจ โดยการกำหนดค่าของความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟาโดยค่าความเชื่อมั่นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา .72 และค่าความเชื่อมั่นสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา .86

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลในแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองสาน ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การให้พ้นจากงาน 5) วินัยและการรักษาวินัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อโดยรวม โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) การมีส่วนร่วม 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน และ 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์

4. วิเคราะห์สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครสรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ วินัยและการรักษาวินัย ด้านการการพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง ด้านการการให้พ้นจากงาน และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2. ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

3. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับปานกลาง (.350) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันรองลงมา คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยและด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

4. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 18.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05คือสมรรถนะการทำงานเป็นทีมด้านการมีเป้าหมายเดียวกันส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการการให้พ้นจากงาน และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นจะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ที่เกิดจากวินัยและการรักษาวินัย [8] สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมีการปฏิบัติจากมากไปน้อย สอดคล้องกับวทัญญูศิริจรรยา [9] สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสรินทร์ ตรีเดช [10] ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีภาวะผู้นำทางการบริหารโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากงานวิจัยของ สมศักดิ์ พรมมล [11] ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา เช่นเดียวกับงานวิจัยของวิฑูรย์ สีแดง [12] ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรัมย์ เขต 4 โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่างกัน

2. ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1ผลการวิจัยสรุปได้ว่า มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับการทำงานเป็นทีมในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้เนื้อเชื่อใจ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสารอำนวย มีสมทรัพย์ [13] การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ใน 6 ด้าน คือการยอมรับนับถือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย[14]จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันสายใจ ปรีดี[15] สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาฤนี เหมือนโพธิ์ ทอง[16] ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับปานกลาง (.350) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันทั้งทางด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยและด้านการมีส่วนร่วม เช่นเดียวกับสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก 2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน 3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน 4. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. สภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านการสร้างความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำในทีม มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัย โสภณ สวยขุนทด [17] ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้านและความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยสมรรถนะการทำงานเป็นทีมทุกด้านการมีเป้าหมายเดียวกันส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 18.00 โดยสมรรถนะการทำงานเป็นทีมด้านการมีเป้าหมายเดียวกันสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ทางด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยและด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ การศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ ในแต่ละด้านได้ผลการศึกษาดังนี้ ด้านการสร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้นความสำคัญของทีมงานและความเข้มแข็งขององค์กรพบว่าสมาชิกมีความตระหนักในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ด้านการสร้างความไว้วางใจในทีมงานโดยภาพรวมสมาชิกทุกคนให้ความไว้วางใจในการทำงานซึ่งกันและกัน มีความไว้เนื้อ เชื่อใจกันมากขึ้น ด้านการสื่อสารในทีมงานโดยภาพรวมสมาชิกทุกคนมีการติดต่อสื่อสารกันในการทำงาน และด้านการเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานทีมโดยภาพรวมสมาชิกมีความร่วมมือในการทำงานดี ผู้ประสานงานฝ่ายมีส่วนช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานทีม ปราโมทย์ พากพูลไพร [18] การทำงานเป็นทีมร่วมกันของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขต

กรุงเทพมหานคร 6 ด้าน คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน และด้านการมีผลประโยชน์ร่วมกัน พบว่าระดับการทำงานเป็นทีมโดยจำแนกตามตำแหน่งและประเภทโรงเรียน มีระดับการทำงานเป็นทีมในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก และระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน มีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน รัชนีกร สมทรัพย์ [19] การศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรมวิหาร 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงการเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ณัฐพร ภูทองเงิน [20]

โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการมีเป้าหมายเดียวกันนับว่าเป็นสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีความสามารถในการเรียนรู้ในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคคล หรือสมาชิกในทีม มีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจวางแผน ทำงาน ร่วมติดตามและการประเมินผลการทำงานร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดข้อผูกพันในสิ่งที่ตกลงร่วมกันของทีม หรืออาจกล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีมงาน ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมความคิด ความสามารถในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ตรงประเด็น ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา ธีระ ไชยสิทธิ์ [21] เช่นเดียวกับการกระบวนการที่ข้าราชการประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทางร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา สมชาย เทพแสง: อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ [22] เช่นดียวกับ ธร สุนทรายุทธ [23] ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อภิปราย พูดคุยถกเถียง การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประสานงาน การมีส่วนร่วมในการควบคุมติดตามและประเมินผลและการมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์จากโครงการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการมีเป้าหมายเดียวกัน

2. จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดคือสำนักการศึกษาและสำนักงานเขตควรให้ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันต่อผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเป้าหมายของส่วนร่วมมากกว่าเป้าหมายส่วนตัวในการตรวจสอบ และประเมินปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานโดยพิจารณาประเด็นข้อมูลต่างๆ

3. จากการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารได้กำหนดทิศทางการทำงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจนอยู่ในระดับน้อยกว่าสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นๆ แต่สมรรถนะด้านเป้าหมายเดียวกันและส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการทำงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อความสำเร็จของงานต่อไป

4. จากการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสนับสนุนการทำงานของบุคลากรเพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. จากการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนควร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ เพื่อได้ข้อค้นพบและเปรียบเทียบความแตกต่าง เพื่อนำมาพัฒนาการศึกษาต่อไป

2. ควรทำวิจัยรูปแบบอื่น เช่น วิจัยเชิงคุณภาพ การหาองค์ประกอบอื่นที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกในการนำไปเป็นส่วนประกอบในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันในสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่

4. ควรศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564*. กรุงเทพ:

[2] สุนันทา เลาหนันท์. (2551). *การสร้างทีมงาน*. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ: แฮนด์เมดสติ๊กเกอร์แอนด์ดีไซน์.

[3] ประจวบ แจ้โพธิ์. (2557) ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารสุทธิปริทัศน์ ปีที่ 28 ฉบับที่ 87 กรกฎาคม– กันยายน 2557 .272*

[4] กัญญภรณ์คุณาคม;และทัศนา ประสานตรี. (2558). *พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร.*

[5] กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา. (2557). *หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

[6] ดรุณี สังขพันธ์. (2556). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติสังกัดสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.

[7] Krejcie, V. Robert; & Morgan, W. Daryle. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30: 607-610. Retrieved November 5, 2017, from URL: https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/KrejcieandMorgan_article.pdf

[8] ปัทมา พุทธแสน (2551). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร

[9] วทัญญู ศิริจรรยา. (2551). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ถ่ายเอกสาร

[10] เกศสรินทร์ตรีเดช . (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.* การศึกษาอิสระ (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร

[11] สมศักดิ์ พรมมล (2552). *ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา.* เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. ถ่ายเอกสาร

[12] วิฑูรย์ สีแดง. (2553). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร

[13] อำนวย มีสมทรัพย์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.

[14] ลัคพงษ์โกษาแสง. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานะเขตพื้นที่การกศึกษาจันทบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร

[15] สายใจ ปรีดี. (2555). *การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร

[16] ชาฤนี เหมือนโพธิ์ ทอง (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.*วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร

[17] โสภณ สวยขุนทด. (2557). *การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร

[18] ปราโมทย์ พากพูลไพร. (2550). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกาฬสินธุ์.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร

[19] รัชนีกร สมทรัพย์. (2550). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริการการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

[20] ณัฐพร ภูทองเงิน. (2555). *การบิรหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.* วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ.บัณฑิตวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร

[21] ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร

[22] สมชายเทพแสง; และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2557). *ภาวะผู้นำจริยธรรม แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา* ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[23] ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

บทความปริทัศน์ (Reviewed articles)

ถอดบทเรียน : กรณีศึกษา 13 หมูป่าอะเคเดมี่ จังหวัดเชียงราย

ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์, Dr. Somboon Burasirirak

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

จากปลายเดือนมิถุนายนถึงกลางเดือนกรกฎาคม ปี 2561 ที่ผ่านมา มีข่าวดังระดับโลกที่ยึดครองหน้าแรกของหนังสือพิมพ์ทุกฉบับและยึดครองจอโทรทัศน์ในชั่วโมงข่าวในประเทศทุกช่อง รวมทั้งยังยึดครองสื่อไปทั่วโลกด้วย ข่าวดังกล่าว คือ ข่าวทีมนักฟุตบอลเยาวชน ทีมหมูป่าอะเคเดมี่แห่งจังหวัดเชียงราย รวม 13 ชีวิต เข้าไปติดอยู่ในถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน ตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน เป็นต้นมา เหตุการณ์ครั้งนี้ทำให้ทั่วโลกได้เห็นปฏิบัติการในการกู้อุบัติภัยของประเทศไทยซึ่งมีความสำคัญมากกับเกียรติภูมิของประเทศไทย การที่ประเทศต่างๆ ทั่วโลกให้ความสนใจและต้องการมีส่วนร่วมในการกู้ภัย อยากเข้ามาร่วมช่วยเหลือชีวิตคนไทยทั้ง 13 คน แสดงถึงความเป็นสมาชิกของประชาคมโลกที่ทั่วโลกให้ความสำคัญกับคุณค่ากับทุกชีวิตที่เป็นพลเมืองของตนซึ่งเป็นสิ่งที่น่ายินดีเป็นอย่างยิ่ง ถึงแม้เราต้องพึ่งพาความรู้ความสามารถเทคโนโลยีและประสบการณ์ของนักดำน้ำชาวอังกฤษ รวมทั้งการจัดการประสานงานกับหน่วยซีลของไทยให้ทีมประดาน้ำของต่างชาติที่เชี่ยวชาญที่สุดจากทั่วโลกได้สามารถมาร่วมงานในการช่วยชีวิตทีมหมู่ป่าอะเคเดมี่ จังหวัดเชียงราย ต้องปรบมือให้ผู้บัญชาการร่วมค้นหาผู้สูญหายที่ต้องทำงานแข่งกับเวลา (มติชน. 2561: 16)

ตลอดสัปดาห์ของการค้นหาคนไทยทุกคนทุกฝ่ายรวมพลังจิตใจเพื่อเอาใจช่วยทีมกู้ภัย ทีมสนับสนุน ให้ประสบผลสำเร็จในการกู้ชีพผู้โชคร้ายทั้ง 13 คน ไม่ได้มีการแบ่งเป็นฝักเป็นฝ่าย ไม่มีชนชั้น ทุกฝ่ายร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง มุ่งมั่นปฏิบัติอยู่ในหน้าที่ของตนเองเพราะมีเป้าหมายที่ชัดเจนเหมือนกัน ที่น่าทึ่งเรื่องหนึ่งคือ มีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอนเป็นระบบ เริ่มจากการค้นหาให้พบเสียก่อนว่าทีมหมูป่ายังมีชีวิตอยู่หรือไม่ ถ้ายังอยู่จะมีสภาพร่างกายและจิตใจเป็นอย่างไร ขั้นที่สอง คือ การพาตัวออกจากถ้ำให้ครบทั้ง 13 ชีวิต ขั้นที่สาม คือ การตรวจสอบสภาพร่างกายเพื่อพยายามรักษาเยียวยาและฟื้นฟู และแผนขั้นสุดท้ายเป็นหน้าที่ของจิตแพทย์ที่ต้องเฝ้าดูว่าจะมีความผิดปกติทางจิตหรือไม่เพราะความเครียดต่างๆ จากเหตุการณ์นี้ขบวนการพาตัวออกมาตรวจเช็คสุขภาพ รวมทั้งการป้องกันเยียวยาและพัฒนาเหล่านี้ย่อมเป็นที่เฝ้ามองของประชาชนทั่วโลกมิใช่แต่ประเทศไทยเท่านั้น

ภายหลังความสำเร็จของการกู้ภัยเพื่อช่วยชีวิตเยาวชนนักกีฬาฟุตบอลและผู้ช่วยโค้ชทีมหมูป่าอะเคเดมี่ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 13 ชีวิต ที่ติดอยู่ในถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน ก่อให้เกิดความตื่นตัวจากหลายภาคส่วนที่จะนำมาเป็น “**กรณีศึกษา**”และ “**ถอดบทเรียน**”เพื่อแสวงหาแนวทางแห่งการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุบัติภัยในอนาคต ทั้งนี้ หากพิจารณาจากสภาพการณ์ที่เยาวชนและผู้ช่วยโค้ชต้องเผชิญ ถือได้ว่าเป็นปรากฏการณ์ครั้งแรกและเป็นประวัติศาสตร์ของโลกที่ถือได้ว่าเป็นครั้งที่หินและหฤโหดที่สุดสำหรับปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัย อย่างไรก็ตาม จากปรากฏการณ์ที่ถ้ำหลวงจะพบว่าปัญหาที่ทำให้ผู้ปฏิบัติการต้องระดมบุคลากรและนวัตกรรม ตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์ที่หลากหลายจากทั่วสารทิศก็เพราะด้วยสภาวการณ์ ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่นำมาซึ่งความยากลำบากและสร้างความกดดันให้กับผู้ปฏิบัติการเป็นอย่างยิ่ง (มติชน. 2561: 21)

จากสภาวการณ์และปรากฏการณ์อันนำมาซึ่งการติดถ้ำของ 13 ชีวิต ถือได้ว่าเป็นปรากฏการณ์ครั้งแรกและครั้งสำคัญ ซึ่งจำเป็นอยู่ที่สังคมไทยและสังคมโลกจะได้นำไปเป็นกรณีศึกษาเพื่อถอดบทเรียนสำหรับการแสวงหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขแห่งอนาคต รัฐบาลในฐานะเป็นผู้มีอำนาจและบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนา

ประเทศคงจะเป็นต้นทางและเจ้าภาพที่จะขับเคลื่อนมิติแห่งการถอดบทเรียนเพื่อศึกษาค้นคว้าในการให้ได้มาซึ่งแนวทางแห่งการป้องกันและแก้ไขโดยมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการ และสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะเป็นเจ้าภาพในการถอดบทเรียนก็คือ "**กระทรวงศึกษาธิการ**" ซึ่งเป็นองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศควรใช้โอกาสและความร้อนแรงแห่งกระแสนี้นำไปเป็นพันธกิจเพื่อดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดคิดโดยมีสถานศึกษา ครู-อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกภาคส่วนทุกระดับร่วมเป็นฟันเฟืองเพื่อการสานต่อภารกิจนี้ต่อไป

อย่างไรก็ตาม กระบวนการที่จะนำไปสู่การถอดบทเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามเป้าประสงค์ สามารถนำไปสู่การบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จำเป็นอยู่ที่กระทรวงศึกษาธิการหรือสถานศึกษาในฐานะเจ้าภาพหรือผู้มีหน้าที่ในการดำเนินการจะต้องเปิดเวทีระดมการมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีความรู้และประสบการณ์ตรงจากหลากหลายสาขาอาชีพไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน ตลอดจนจิตอาสาทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้ได้ข้อสรุปของข้อมูลที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข หรือป้องกัน ในเรื่องต่างๆ อาทิ การปรับปรุงหลักสูตรสาระการเรียนรู้ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงระดับอุดมศึกษา ที่ยังไม่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของโลกได้มากนัก หรือในการจัดการเรียนการสอนของครู-อาจารย์ ควรต้องปลูกฝังเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมกับผู้เรียนให้มากขึ้น หรือการถอดบทเรียนเพื่อนำไปสู่ การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวของรัฐให้มีประสิทธิภาพและรัดกุมมากกว่านี้ ก็เป็นได้

ในส่วนของผู้เขียนได้มีมุมมองในการถอดบทเรียนจากเหตุการณ์ในครั้งนี้ในมุมของผู้บริหารจัดการสถานการณ์ โดยพิจารณาที่ตัวบุคคลและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น บทเรียนหนึ่งที่ได้จากเหตุการณ์ในครั้งนี้ที่เด่นชัดมากๆ คือ ผู้ที่เป็นหัวหน้า หรือผู้ที่เป็นผู้บริหาร การจะเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับหรือประสบความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยสำคัญที่สุดคือ "**ภาวะผู้นำ**" (Leadership) ผู้มีตำแหน่งจำนวนมากไม่ประสบความสำเร็จหรืออาจล้มเหลวก็มักเกิดจากการขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการอยู่ในตำแหน่งนั้นๆ สำหรับผู้ว่าฯ ณรงค์ศักดิ์ โอสถธนากร อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นผู้นำในการช่วยเหลือเด็กนักฟุตบอลและโค้ชทีมหมูป่า รวม 13 ชีวิต ที่ติดถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย นับว่าเป็นคนที่มีภาวะผู้นำที่โดเด่นที่สุดในสถานการณ์นี้ ระยะเวลา 17 วัน ที่ผู้ว่าฯ ณรงค์ศักดิ์ อยู่ในพื้นที่ ท่านแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ และใส่ใจอย่างยิ่งต่อการช่วยเหลือเด็กได้แสดงให้เห็นความเป็นผู้นำที่มีพลังที่มีคุณค่าในสายตาของทุกคนทั้งในพื้นที่และผู้ติดตามข่าวทั่วโลก สมาน ฟูแสง (2561: 21) ได้ถอดบทเรียนโดยพิจารณาจากพฤติกรรมในสถานการณ์นี้และจากการศึกษาประวัติของผู้ว่าฯ ณรงค์ศักดิ์ ได้สรุปว่าท่านมีภาวะผู้นำที่ดีเยี่ยมและสามารถเป็นแบบอย่างต่อการศึกษาเรียนรู้ โดยสามารถวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำของท่านได้ดังต่อไปนี้

1. **มีความมุ่งมั่น** จริงจังและแน่วแน่ในการทำงานที่ต้องการผลสำเร็จ คิดแล้วต้องทำให้ได้จึงมีการเกาะติดไม่ใช่มีแต่สั่งให้คนอื่นทำ หรืออาจเรียกว่า "คนลุย" อยู่กับผู้ปฏิบัติงานทั้งกลางวันกลางคืนโดยไม่ปริปากบอกว่าเหนื่อย สีหน้าแววตาบ่งบอกถึงความหวังเสมอ เสมือนว่าคิดอยู่ตลอดเวลาว่าต้องทำให้ได้เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน

2. **มีวินัย รักษากฎกติกา** เป็นคนตรงเวลาและไม่ละเมิดสิทธิของคนอื่นแม้ตนเองจะมีความสำคัญกว่า เช่น เดินตามหลังเจ้าหน้าที่เข้าคิวรอรับประทานก๋วยเตี๋ยว บางวันสวมชุดข้าราชการตากแดดตากฝนเพราะต้องปฏิบัติงานในฐานะผู้ว่าราชการจังหวัดที่อาจต้องอยู่ที่ศาลากลางหรือต้องปฏิบัติภารกิจที่จำเป็นอื่นด้วยก่อนที่จะเข้ามาบัญชาการในพื้นที่

3. **มีความสามารถในการวางแผน** เป็นผู้ที่มองปัญหาทะลุ คิดออกแบบกระบวนการทำงานที่มีความเชื่อมโยงในลักษณะบูรณาการอย่างเป็นรูปธรรม การแจกแจงบทบาทหน้าที่ภารกิจให้แต่ละหน่วยหรือผู้รับผิดชอบแต่ละส่วนมีความ

ชัดเจน สามารถกำกับติดตามประสานการทำงานได้ทุกขั้นตอน มีความเยี่ยมยอดในการวางแผนจนสามารถนำเด็กแต่ละคนออกจากถ้ำจนถึงโรงพยาบาลแทบไม่มีสิ่งใดผิดพลาด เป็นที่รับรู้กันไปทั่วโลก

4. **มีความสามารถในการสื่อสาร** พูดทุกอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อมและที่สำคัญไม่พูดมากเกินความจำเป็น สิ่งที่พูดล้วนเป็นสิ่งที่ทำได้ การพูดมีความจริงจังแฝงอยู่ เช่น “คนที่ไม่พร้อมจะทำงานจะลงชื่อแล้วกลับบ้านไปเลยก็ได้” ลักษณะเช่นนี้ท่านเคยพูด มีข้อสังเกตว่าในสถานการณ์ที่ต้องการให้ทุกคนปฏิบัติตามข้อตกลงถึงแม้จะพูดหนักๆ เหมือนกับไม่ประนีประนอมแต่เมื่อมีโอกาสท่านจะใช้คำว่า “ผมขอโทษ” เสมอ

5. **เป็นนักประสานที่มีพลัง** การที่มีผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ จำนวนมากและมาจากองค์กรที่หลากหลายทั้งในประทศและต่างประเทศ องค์กร บุคคล จำนวนมากเป็นผู้มีชื่อเสียงระดับโลก นับว่าเป็นเรื่องยากที่จะทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจ ยอบรับกันอย่างง่ายๆ เพราะคนมีทั้งอัตตา มีทั้งศาสตร์และเทคนิคที่ตนเองเคยปฏิบัติมา จึงต้องนำมาบูรณาการกัน บางกิจกรรมต้องประยุกต์ปรับให้เข้ากับสถานการณ์เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายในถ้ำที่ลำบาก หากขาดการประสานงานที่ดี เป็นไปได้ยากที่จะประสบผลสำเร็จ

6. **เป็นผู้ให้หรือผู้บริการที่อยู่บนพื้นฐานของความรักความเมตตา** ท่านพูดถึงเด็ก พูดถึงพ่อแม่ผู้ปกครองของเด็กอย่างให้เกียรติ อาจจะพูดแบบขึงขังจริงจังกับผู้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อตอกย้ำภารกิจ แต่จะไม่เห็นการพูดที่กระทบชาวบ้านกระทบกับผู้เกี่ยวข้องกับเด็กๆ ที่ติดอยู่ในถ้ำเลย ท่านแสดงออกถึงความรักความห่วงใยที่เต็มไปด้วยความเมตตาจึงทำงานอย่างมีความสุขมีกำลังใจตลอดเวลา ไม่ใช่เพียงทำงานตามหน้าที่เท่านั้น ลักษณะเช่นนี้มาจากพื้นฐานที่ว่าเป็นผู้นำใฝ่บริการหรือ Servant Leadership อย่างแท้จริง

7. **มีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจ หรือ “รอบรู้” ในหลากหลายศาสตร์** สามารถนำความรู้ความเข้าใจมาประยุกต์ปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม จากประวัติการศึกษาที่ผ่านมาทั้งด้านวิศวกรรมศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนวิทยาศาสตร์ การสำรวจทางภูมิศาสตร์ จึงไม่น่าแปลกใจว่าทำไมท่านจึงคิดออกแบบวางแผนและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสามารถนำความรู้ที่หลากหลายสู่การปฏิบัติได้จริง การที่ท่านเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ เรียนไม่รู้จบ เป็นนักอ่านและมีประสบการณ์ในการบริหาร การเป็นผู้นำในหลายองค์กรมาเป็นโอกาสที่ได้นำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้งานในฐานะผู้บัญชาการศูนย์อำนวยการร่วมค้นหาผู้สูญหายในครั้งนี้

8. **มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม** สถานการณ์ในครั้งนี้มีผู้เกี่ยวข้องที่หลากหลาย มีภารกิจที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน เสี่ยงทุกอย่าง ไม่มีหน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญเพียงด้านใดด้านหนึ่งที่จะทำงานได้ตามลำพัง และที่สำคัญมากคือไม่สามารถทำให้เกิดความสำเร็จได้ด้วย “การใช้อำนาจ” จะต้องเน้นที่ความร่วมมือและการสร้างพลังร่วมเท่านั้น ซึ่งท่านคือผู้นำที่ทำได้จนเป็นที่ประจักษ์ เราอาจจะมองท่านว่าเป็นพระเอกแต่ท่านมักพูดถึงคนอื่นว่าเป็นพระเอกตัวจริงอยู่บ่อยครั้ง และพยายามสื่อว่าคนอื่นที่เป็นทีมงานมีความสำคัญ มิใช่ตนเองสำคัญกว่าคนอื่น เป็นที่เข้าใจกันทั่วไปอยู่แล้วว่าการให้เกียรติคนอื่นเป็นพื้นฐานการทำงานเป็นทีม

9. **มีความโปร่งในในการทำงาน** การที่ท่านมีความกล้าพูดกล้าทำทุกอย่างอย่างเปิดเผยพร้อมกับแจ้งหรือแถลงข่าวเป็นประจำ ซึ่งแต่ละครั้งจะพูดจากสิ่งที่เป็นการปฏิบัติไม่อ่านโน้ตหรือไม่มีโพย ทุกอย่างอยู่ในสมอง ไม่เตรียมการในลักษณะปิดบังข้อมูล แต่สิ่งใดที่เห็นว่าไม่ควรถูกเปิดเผยจะแจ้งให้ทราบก่อนทุกครั้งจะเป็นการสัมภาษณ์ไปพร้อมๆ กันหรือเป็นการแถลงข่าวที่เป็นระบบ นอกจากนี้ท่านจะไม่รับความช่วยเหลือหรือรับบริจาคเป็นตัวเงินนับว่าเป็นสิ่งที่น่าชื่นชมในวิธีการที่อาจจะมีความเสี่ยงต่อการทุจริต

10. **มีความกล้าหาญตัดสินใจเด็ดเดี่ยว** ในวันที่มีอดีตทหารหน่วยซีล (SEAL) ซึ่งเป็นจิตอาสาเสียชีวิตจากการดำน้ำในถ้ำ ผู้เกี่ยวข้องและผู้ติดตามข่าวสารจำนวนมากช็อกกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น กลุ่มทำงานเริ่มมีความคิดว่า “จะเอาอยู่ไหม” ความคิดเริ่มสับสน แต่สิ่งที่คนจำนวนมากคิดไม่ถึงคือ การตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว “ต้องช่วยเด็กออกมาให้ได้ก่อนที่ฝนจะตกหนักอีกรอบหนึ่ง” คือรอต่อไปไม่ได้อีกแล้ว แน่นอนการตัดสินใจนี้ขึ้นอยู่กับการมีผู้เชี่ยวชาญการดำน้ำในถ้ำ แพทย์ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ ประกอบกับหน่วยซีลที่มีความเชี่ยวชาญสูงสุดของไทยร่วมปฏิบัติการ แต่เราก็ได้เห็นว่าผู้ว่าฯ ณรงค์ศักดิ์ เป็นผู้อยู่หัวแถวในสถานการณ์นี้อย่างใกล้ชิดยิ่งขึ้นเนื่องจากมีความเสี่ยงมากที่สุด

นอกเหนือจากภาวะผู้นำที่โดดเด่นของผู้ว่าฯ ณรงค์ศักดิ์ แล้ว ผู้เขียนได้เพิ่มเติมสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารในสถานการณ์ที่ไม่ปกติในสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำที่ประสบใน 4 เรื่องสำคัญ คือ การบริหารเวลา การจัดการความขัดแย้ง การประสานงาน และการตัดสินใจ พอเป็นแนวทางในการศึกษาและการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การบริหารเวลา

จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าว เวลาเป็นสิ่งสำคัญมาก เนื่องจากทุกๆ นาที นั่นหมายถึงชีวิตคนทั้ง 13 ชีวิต ที่กำลังรอคอยความช่วยเหลือ ดังคำกล่าวที่ว่า “**ท่านควบคุมชีวิตด้วยการควบคุมเวลา**” หรือ “**เวลาคือชีวิต**”การบริหารเวลา หมายถึง การกำหนดการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างโดยใช้เวลาน้อยที่สุด หรือ การบริหารเวลา หมายถึง การวางแผน กำหนดการปฏิบัติงาน การดำเนินงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน การใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุผลตามเวลาและตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

หลักในการบริหารเวลา

ในการบริหารเวลาเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จจึงควรมีหลักในการบริหารเวลา (สมชาย เทพแสง และคณะ. 2552: 143-146) ดังนี้

1. ตัดสินใจว่างานอะไรเป็นงานสำคัญแล้วจดบันทึกไว้
2. พิจารณาว่างานอะไรเป็นงานของเรา งานที่เราต้องรับผิดชอบ และงานอะไรที่เป็นความรับผิดชอบของคนอื่นต้องแยกแยะให้ชัดเจน
3. ตรวจสอบดูว่าในขณะนี้เราใช้เวลาอย่างไร
4. จัดลำดับความสำคัญของงาน งานอะไรควรทำก่อนและงานอะไรควรทำทีหลัง
5. พิจารณางานแต่ละอย่างควรใช้เวลาทำเท่าใด
6. งานกิจกรรมหรือการกระทำอะไรที่ทำให้เราเสียเวลาแล้วพยายามขจัดหรือลดให้น้อยที่สุด
7. ต้องแยกแยะประเภทของงานให้ชัดเจน เช่น ต้องอ่าน ควรอ่าน ไม่อ่านก็ได้
8. จำแนกงานออกเป็นประเภท งานที่ควรทำเอง งานที่ควรมอบหมายให้คนอื่นดำเนินการแทน
9. จัดโต๊ะทำงานให้เหมาะกับงาน
10. มีเทคนิคสำหรับการลดหรือขจัดตัวการที่ทำให้เสียเวลาการทำงาน
11. เขียนรายการงานที่จะทำในวันรุ่งขึ้นโดยจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและดำเนินการตามนั้น
12. วางงานที่จะทำในวันพรุ่งนี้ไว้ตรงหน้าก่อนจะกลับบ้าน
13. จัดระบบและวางแผนการใช้เวลาตามลักษณะและความสำคัญของงาน
14. แบ่งเวลาให้แต่ละงานนั้น และทำตารางการใช้เวลาหรือบันทึกในสมุดประจำวัน
15. ติดตามการใช้เวลาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

2. การจัดการความขัดแย้ง

ในการดำเนินงานที่ใหญ่และยากย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเสมอ เป็นความขัดแย้งระหว่างตัวบุคคล หรือ ความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน บุคคลที่เป็นผู้นำในการแก้ไขสถานการณ์ต้องพยายามบริหารความขัดแย้งให้ได้ หรือให้เกิดมีขึ้นน้อยที่สุด มิฉะนั้นจะนำไปสู่ความล้มเหลวของงานในที่สุด

กลยุทธ์การจัดการความขัดแย้ง

เราสามารถจัดการกับความขัดแย้งจากการเลือกใช้วิธีการต่างๆ จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การรักษาผลประโยชน์ (Assertiveness) และการร่วมมือ (Cooperation) ของคู่กรณี ซึ่งสามารถจำแนกวิธีการจัดการกับความขัดแย้งเป็น 5 วิธี (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2551: 206-207) ดังนี้

1. **การแข่งขัน** (Competition) เกิดขึ้นเมื่อฝ่ายหนึ่งมีความเชื่อมั่นสูงกับเป้าหมายของตนเองทำให้เขาพยายามที่จะผลักดันการตัดสินใจโดยไม่คำนึงถึงอะไรทั้งสิ้นว่าจะมีผลกระทบอย่างไร ซึ่งจะทำให้เกิดการต่อสู้แข่งขันเกิดขึ้นและทำให้เกิดสถานการณ์ที่เรียกว่า “ชนะ-แพ้ (Win-Loss)” ซึ่งหมายถึงถ้าฝ่ายหนึ่งชนะอีกฝ่ายหนึ่งก็ต้องแพ้ โดยคู่แข่งอาจจะใช้อำนาจหน้าที่และตำแหน่งการปกครองผลักดันให้ตนบรรลุถึงจุดหมายที่ต้องการ

2. **การร่วมมือ** (Collaboration) เป็นวิธีการที่มีความขัดแย้งกันจะพยายามสร้างเป้าหมายโดยหาทางแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน โดยการเผชิญหน้ากับปัญหาและทำการแบ่งปัน ยอมรับความคิดเห็นกับข้อมูลของอีกฝ่ายเพื่อทำการค้นหาปัญหาและความขัดแย้ง หรือการท้าทายกับปัญหาหาทางออกของการทำงานร่วมกัน แม้ว่าทั้งสองฝ่ายจะมีมุมมองที่แตกต่างกันแต่ทั้งสองฝ่ายก็สามารถตกลงกันได้ โดยเราจะเรียกแนวทางนี้ว่า การแก้ปัญหาแบบ “ชนะ-ชนะ (Win-Win) ” ซึ่งหมายถึง คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ได้ชัยชนะทั้งคู่

3. **การหลีกเลี่ยง** (Avoidance) เกิดขึ้นเมื่อคู่กรณีที่มีความขัดแย้งกันจะหาทางออกโดยเลือกที่จะถอนตัวออกจากปัญหาหรือหยุดปัญหาโดยไม่สนใจกับปัญหาไม่รับรู้ในสิ่งที่จะเกิดขึ้น ปล่อยวางปัญหา เก็บความลับไว้ หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าโดยตรง ปล่อยให้ปัญหาชะลอตัวไปอย่างช้าๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า หลบเลี่ยงที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง หรือความเห็นที่ไม่เห็นด้วย โดยการขอถอนตัวและถ้าการขอถอนตัวไม่อาจเป็นไปได้หรือไม่สามารถเลี่ยงแสดงความคิดเห็นได้ คู่กรณีก็จะใช้วิธีระงับปัญหาหรือหยุดปัญหาที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกันไว้ก่อนเพื่อไม่ก่อให้เกิดเหตุการณ์กระทบกระทั่งกันเพราะเขาต้องการทำงานร่วมกันจึงไม่ต้องการให้เกิดปัญหา หรือที่เรียกว่าการซื้อเวลา ดังนั้น การหยุดปัญหาจึงอาจจะมีมากกว่าการถอนตัวออกจากปัญหา

4. **การปรองดอง** (Accumulation) ในบางโอกาสฝ่ายหนึ่งอาจจะมีความไม่พอใจแต่พยายามไม่ใส่ใจกับเรื่องเหล่านั้น โดยคู่กรณีคนใดคนหนึ่งจะหันไปสนใจในสิ่งอื่นของอีกฝ่ายหนึ่งแทนหรือมองข้ามปัญหาไปเพื่อความสัมพันธ์ที่ดี โดยเป็นฝ่ายยอมให้ ยอมรับ ยินยอม หรือเป็นฝ่ายยอมยุติเอง

5. **การประนีประนอม** (Compromise) เมื่อคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย มีความคาดหวังในเรื่องของทั้งสองฝ่ายสูง ทำให้ต่างก็ต้องมีการแบ่งปันความคิดเห็นทั้งสองฝ่ายให้เกิดจุดมุ่งหมายด้วยกันทั้งคู่ โดยการประนีประนอมกันเพื่อไม่ให้ฝ่ายใดสูญเสียหรือฝ่ายใดชนะ โดยทั้งสองจะได้ประโยชน์ด้วยกันทั้งคู่ โดยการเจรจาประนีประนอมจะทำให้เกิดทางออกที่มีความพึงพอใจทั้งคู่และเกิดการยอมรับทางออกนั้น

3. การประสานงาน

จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าว การประสานงานระหว่างบุคคล ระหว่างหน่วยงาน เป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องให้ความสำคัญเช่นกัน การประสานงาน หมายถึง การจัดให้คนในองค์กรทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ต้องมีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน อีกทั้งความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้

สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุผลวัตถุประสงค์โดยไม่ทำให้เกิดความสับสน ขัดแย้งหรือเลื่อมล้ำกันทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นทำให้ได้มาซึ่งงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล(ปวีณา จันประดิษฐ์. 2560: ออนไลน์)

หลักการประสานงาน

1. จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างคนภายในองค์กรหรือคนภายนอกองค์กร

2. จัดให้มีระบบของความร่วมมือที่ดี กระตุ้นให้สมาชิกภายในองค์กรมีความเต็มใจที่จะร่วมมือในการช่วยเหลือซึ่งกันละกัน มีน้ำใจ ไม่วางเฉย

3. จัดให้มีระบบการประสานงานที่ดี ทั้งการประสานงานจากบนลงล่าง หรือจากล่างขึ้นบน หรือระดับเดียวกัน

4. จัดให้มีการประสานนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรให้สอดคล้องกันซึ่งในบางครั้งนโยบายและวัตถุประสงค์สอดคล้องกันยาก เพื่อเอกภาพในการบริหารจึงต้องการจัดการให้วัตถุประสงค์กับนโยบายสอดคล้องต้องกันและง่ายต่อการลงสู่การปฏิบัติ

5. จัดให้มีการประสานในรูปแบบของการบริหารที่ครบวงจร (Input Process Output) ขั้นตอนการปฏิบัติตามกำหนดเวลาและสถานที่ของผู้ปฏิบัติต้องชัดเจน ต้องทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบได้ว่า ใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไรเพื่อสะดวกแก่ทุกฝ่ายในการประสานงาน

4. กระบวกการการตัดสินใจ

ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นผู้บริหารหรือผู้นำทีมเป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อการตัดสินใจในองค์กรเพราะการตัดสินใจของผู้บริหารนั้นเกี่ยวข้องกับอนาคตและทิศทางในการปฏิบัติงานขององค์กร การตัดสอนใจจึงถือเป็นเรื่องใหญ่ที่สุดต่อหน้าที่การจัดการซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organization) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเรียนรู้กระบวนการในการตัดสินใจเพื่อจะตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ยุ่งยากหรือปัญหาที่เข้ามา โดยทั่วไปขั้นตอนของกระบวนการการตัดสินใจ ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน (ชัยเสฏฐ์ พรหมศร. 2550: 91-94) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การระบุและให้นิยามของคำว่าปัญหา

ผู้บริหารต้องสามารถระบุให้ได้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริงขององค์กร ถ้าผู้บริหารสามารถระบุถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้อย่างชัดเจนโอกาสที่จะก้าวข้ามไปสู่ขั้นตอนต่อไปในกระบวนการตัดสินใจก็จะง่ายขึ้น

ขั้นที่ 2 การระบุของเกณฑ์ตัดสินใจ

หลังจากที่ผู้บริหารสามารถระบุและให้นิยามปัญหาได้แล้วต้องกำหนดเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ สมมติว่าปัญหาคือ ความหิว เกณฑ์การตัดสินใจน่าจะเป็นไปในลักษณะดังนี้ เช่น ประเภทของอาหารที่เราชอบ เวลาของเรามีมากน้อยเท่าใด ต้องจ่ายค่าอาหารเท่าไหร่ ร้านอาหารมีที่จอดรถหรือไม่ ชื่อเสียงของร้านอาหาร คุณภาพของอาหาร คุณภาพการให้บริการ และบรรยากาศเป็นอย่างไร เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเหล่านี้ต้องได้รับการพัฒนาโดยกลุ่มบุคคลที่มีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน

ขั้นที่ 3 การจัดกลุ่มลำดับความสำคัญเกณฑ์การตัดสินใจ

มุมมองของผู้บริหารต่อการตัดสินใจ เกณฑ์การตัดสินใจมีระดับของความสำคัญที่แตกต่างกัน จากตัวอย่างในขั้นที่ 2 ผู้บริหารอาจมองเห็นราคาของอาหารมากกว่าบรรยากาศ ดังนั้น ราคาจะถูกจัดอันดับที่สูงกว่าบรรยากาศ ซึ่งวิธีการที่ชั่งน้ำหนักให้ความสำคัญเกณฑ์การตัดสินใจนั้นอาจใช้วิธีการให้คะแนนเต็ม 10 คะแนน โดยการกำหนดเกณฑ์จากมากไปน้อย

ขั้นที่ 4 พัฒนาทางเลือก

หลังจากเรียงลำดับความสำคัญของเกณฑ์การตัดสินใจแล้ว ผู้บริหารหรือผู้ที่ต้องการตัดสินใจต้องกำหนดทางเลือกที่สามารถใช้แก้ปัญหาได้ ถ้าใช้กรณีเรื่องร้านอาหารเป็นตัวอย่าง ผู้บริหารอาจต้องเขียนรายชื่อร้านอาหารต่างๆ เพื่อนำแต่ละร้านมาเข้าเกณฑ์ในการประเมินเกณฑ์การตัดสินใจในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์ทางเลือก

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนวิเคราะห์ตัวเลือกโดยใช้เกณฑ์และการชั่งน้ำหนักซึ่งกำหนดขึ้นในขั้นตอนที่ 2 และ 3 โดยให้คะแนนแต่ละร้านที่ได้แสดงรายการและรวมคะแนนเพื่อให้เห็นคะแนนที่แตกต่างกันของแต่ละแห่ง

ขั้นที่ 6 การคัดเลือกทางเลือก

หลังจากขั้นตอนรวมคะแนนแล้ว ขั้นต่อไปคือการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งทางเลือกที่ดีที่สุดก็มาจากการรวมคะแนนในขั้นที่ผ่านมาว่ารายการไหนได้คะแนนสูงสุดซึ่งหมายความว่ารายการนั้นเป็นตัวเลือกที่ดีที่สุด

ขั้นที่ 7 นำเอาทางเลือกไปใช้

ขั้นตอนต่อไปคือ การนำเอาทางเลือกนั้นไปใช้ซึ่งเป็นการนำไปสู่ขั้นตอนในการปฏิบัติเพราะในบางครั้งการตัดสินใจที่ดีก็ไม่เกิดผลใดๆ เพราะไม่ได้มีการนำไปปฏิบัติตามที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 8 ประเมินประสิทธิภาพการตัดสินใจ

ขั้นตอนสุดท้ายของการตัดสินใจคือ การประเมินประสิทธิภาพของการตัดสินใจเพื่อดูว่าสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ถ้าการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ผู้บริหารต้องพิจารณาดูว่าทำไมถึงไม่สามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ปรารถนาได้ ซึ่งต้องกลับไปเริ่มต้นที่ขั้นที่ 1 ใหม่ แต่ถ้าการตัดสินใจมีประสิทธิภาพแล้วก็ไม่จำเป็นที่จะต้องทำอะไร

จากกรณีศึกษา 13 หมูป่าอะเคเดมี่ จังหวัดเชียงราย เพื่อถอดบทเรียนจากเหตุการณ์ครั้งนี้ในเชิงการบริหารจัดการทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ และยังมีปัจจัยสำคัญที่ผู้เขียนนำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการถอดบทเรียนต่อไปในเรื่องของการบริหารเวลา การจัดการความขัดแย้ง การประสานงาน และการตัดสินใจ ซึ่งแต่ละเรื่องเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ควรตระหนัก ให้ความสำคัญ และควรฝึกฝนจากประสบการณ์ของตนเองเพื่อให้เกิดทักษะที่จำเป็นเหล่านั้น ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ควรได้มีการถอดบทเรียนจากเรื่องนี้อย่างจริงจังเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นการค้นพบข้อมูลใหม่ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคนโดยเฉพาะเยาวชนของชาติซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชัยเสฏฐ์ พรหมศร. (2550). *การบริหารจัดการแบบมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงค์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ปวีณา จันทร์ประดิษฐ์. (2560). *การประสานงาน*. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2560,จาก www.ladlumkaew.com/images

รัฐพงศ์ บุญญานุวัตร. (2561, 26 กรกฎาคม). มิติการศึกษา กับการ “ถอดบทเรียน” จากปรากฏการณ์ถ้ำหลวง. *มติชนรายวัน. หน้า 21.*

วีรพงษ์ รามางกูร. (2561, 12 กรกฎาคม). หมูป่าน้อย Little Boar. *มติชนรายวัน. หน้า 16.*

สมชาย เทพแสงและคณะ. (2552). *การบริหารจัดการสมัยใหม่ : กุญแจสู่ความเป็นเลิศ*. นนทบุรี: เกรท เอ็ดดูเคชั่น.

สมาน ฟูแสง. (2561, 22 กรกฎาคม). 10 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ว่าฯ ณรงค์ศักดิ์ โอสถธนากร. *มติชนรายวัน. หน้า 21.*

ภาคผนวก

รายละเอียดการเตรียมบทความเพื่อส่งตีพิมพ์วารสารบริหารการศึกษา มศว

คำแนะนำการเตรียมต้นฉบับ

บทความที่รับตีพิมพ์ลงวารสารได้แก่ 1) นิพนธ์ต้นฉบับที่เป็นบทความวิจัย 2) นิพนธ์ปริทัศน์3) บทความวิชาการ 4) บทวิจารณ์เชิงวิชาการ โดยให้พิมพ์ผลงานด้วยกระดาษ เอ 4 (พิมพ์หน้าเดียว) จำนวน10-12 หน้า

ส่วนประกอบของบทความวิจัยประกอบด้วยบทคัดย่อ บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และเอกสารอ้างอิง

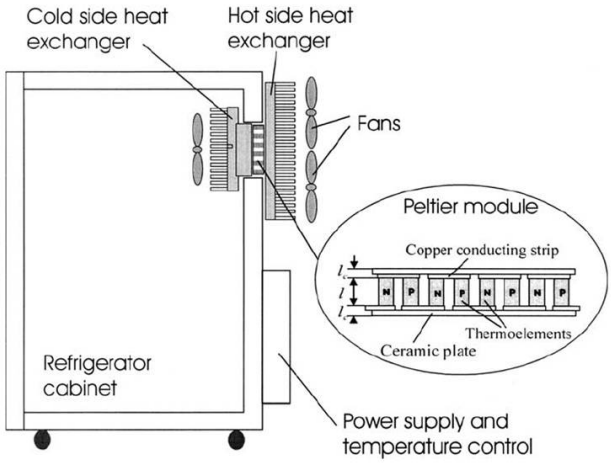
***หมายเหตุ**: ทุกบทความต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในกรณีที่ตีพิมพ์บทความเป็นภาษาต่างประเทศ ต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยด้วย*

ข้อกำหนดในการเตรียมต้นฉบับบทความ

- **ขนาดกระดาษ**เอ 4
- **กรอบของข้อความ**ในแต่ละหน้าให้มีขอบเขตดังนี้จากขอบบนของกระดาษ1.25 นิ้ว ขอบล่าง 1.0 นิ้วขอบซ้าย 1.25 นิ้ว และ ขอบขวา 1.0 นิ้ว
- **ระยะห่างระหว่างบรรทัด**หนึ่งช่วงบรรทัดของเครื่องคอมพิวเตอร์
- **ตัวอักษร** ใช้บราววัลเลียนิว(Browallia New)และพิมพ์ตามที่กำหนดดังนี้
  - **ชื่อเรื่อง** (Title)
    - ภาษาไทย ขนาด18point,กำหนดชิดซ้าย, ตัวหนา
    - ภาษาอังกฤษ (ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่) ขนาด18point,กำหนดชิดซ้าย, ตัวหนา
  - **ชื่อผู้เขียน (ทุกคน)**
    - ชื่อผู้เขียน ภาษาไทย– อังกฤษ ขนาด 14 point, กำหนดชิดซ้าย
    - ที่อยู่ผู้เขียน ภาษาไทย– อังกฤษขนาด 14 point, กำหนดชิดซ้าย
  - **บทคัดย่อ**
    - ชื่อ “บทคัดย่อ” และ “Abstract” ขนาด16 point, กำหนดชิดซ้าย ,ตัวหนา
    - ข้อความบทคัดย่อภาษาไทย ขนาด 14 point, กำหนดชิดขอบ, ตัวธรรมดา
    - ข้อความบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ขนาด 14 point, กำหนดชิดขอบ, ตัวธรรมดา
    - ย่อหน้า 0.5 นิ้ว
  - **คำสำคัญ**(Keyword)ให้พิมพ์ต่อจากส่วนของบทคัดย่อ (Abstract) ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความ ประมาณ 4-5 คำ ใช้ตัวอักษรภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษ ขนาด 14point
  - **รายละเอียดบทความ**
    - หัวข้อใหญ่ขนาด 16 point, กำหนดชิดซ้าย, ตัวหนา
    - หัวข้อรองขนาด 14 point, กำหนดชิดซ้าย, ตัวหนา
    - ตัวอักษรขนาด 14 point, กำหนดชิดขอบ, ตัวธรรมดา
    - ย่อหน้า 0.5 นิ้ว
- **คำศัพท์** ให้ใช้ศัพท์บัญญัติของราชบัณฑิตยสถาน
- **ภาพและตาราง** กรณีมีภาพและตารางประกอบ ชื่อภาพให้ระบุคำว่า **ภาพประกอบ**ไว้ใต้ภาพประกอบ

และจัดข้อความบรรยายภาพให้อยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษชื่อตารางให้ระบุคำว่า **ตาราง**พร้อมทั้งข้อความบรรยายตาราง หัวตารางให้จัดชิดซ้ายของหน้ากระดาษ และใต้ภาพประกอบหรือตารางให้บอกแหล่งที่มาโดยพิมพ์ห่างจากชื่อภาพประกอบหรือเส้นคั่นใต้ตาราง1 บรรทัด(ใช้ตัวอักษรขนาด 14point,ตัวปกติ)

ตัวอย่างภาพประกอบที่นำมาอ้างและการบอกแหล่งอ้างอิง



ภาพประกอบ1แสดงโครงร่างของตู้เย็นด้วยเทอร์โมอิเล็กตริก

ที่มา: Min, G.; & Rowe, D.M. (2006).Experimental evaluation of prototype thermoelectric domestic refrigerators.*Applied Energy*. 83: 133-152.

ตัวอย่างตารางที่นำมาอ้างและการบอกแหล่งอ้างอิง

ตาราง 1แสดงคุณสมบัติของการกันแดดของอุปกรณ์ในห้องสมุด

รูปแบบอุปกรณ์กันแดด	**ค่า** Transmitted Radiation Impact	**หมายเหตุ**
1. อุปกรณ์กันแดดติดตั้งภายในอาคาร : มูลี่สีเงิน (Inside Venetian Blind Reflective Aluminum)	0.45	ติดตั้งเรียบร้อยแล้ว
2. อุปกรณ์กันแดดติดตั้งภายนอกอาคาร : แบบเกล็ด (Outside Venetian Blind)	0.15	ดำเนินการติดตั้งในงานวิจัย

ที่มา: Olgyay Victor. (1992). *Design with Climate: Bioclimatic Approach to Architectural Regionalism*.New York: Van Nostrand Reinhold. 61-81.

- **การพิมพ์อ้างอิงที่แทรกในเนื้อหาของบทความ**

1) ใช้การอ้างอิงระบบลำดับหมายเลขโดยระบุลำดับหมายเลขอ้างอิงท้ายข้อความหรือชื่อบุคคลที่นำมา

อ้างอิง ให้เริ่มจากหมายเลข 1,2,3ไปตามลำดับที่อ้างอิงก่อน-หลัง โดยใช้เลขอารบิคอยู่ในวงเล็บใหญ่ เช่น มีค่า OTTV ไม่เกิน 50วัตต์ต่อตารางเมตร[1]ออกตามความในพระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535[2]

2) ทุกครั้งที่มีการอ้างอิงซ้ำจะต้องใช้หมายเลขเดิมในการอ้างอิง

3)การอ้างอิงแทรกในตารางหรือในคำอธิบายตารางให้ใช้หมายเลขที่สอดคล้องกับที่ได้อ้างอิงมาก่อนแล้วในเนื้อเรื่อง

4)การอ้างอิงจากเอกสารมากกว่า 1 ฉบับ ถ้ามีการอ้างอิงต่อเนื่องกันจะใช้เครื่องหมายยติภังค์ (hyphenหรือ -) เชื่อมระหว่างฉบับแรกถึงฉบับสุดท้ายเช่น [1-5] แต่ถ้าอ้างอิงเอกสารที่มีลำดับไม่ต่อเนื่องกันจะใช้เครื่องหมายจุลภาค (comma หรือ ,) เช่น [4,8,12]

- **การพิมพ์เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ**

1) เอกสารอ้างอิงทุกลำดับจะต้องมีการอ้างอิงหรือกล่าวถึงในบทความ

2) ต้องพิมพ์เรียงลำดับการอ้างอิงตามหมายเลขที่กำหนดไว้ภายในวงเล็บใหญ่ที่ได้อ้างอิงถึงในบทความโดยไม่ต้องแยกภาษาและประเภทของเอกสารอ้างอิง

3) หมายเลขลำดับการอ้างอิงให้พิมพ์ชิดขอบกระดาษด้านซ้ายถ้ารายละเอียดของเอกสารอ้างอิงมีความยาวมากกว่าหนึ่งบรรทัดให้พิมพ์ต่อบรรทัดถัดไปโดยย่อหน้า (โดยเว้นระยะ 7 ช่วงตัวอักษรหรือเริ่มพิมพ์ช่วงตัวอักษรที่ 8

การจัดพิมพ์เอกสารอ้างอิงท้ายบทความจะแตกต่างกันตามชนิดของเอกสารที่นำมาอ้างอิงให้จัดพิมพ์ตามข้อแนะนำ ดังนี้

1. **อ้างอิงจากหนังสือ** ใช้รูปแบบดังนี้

ชื่อผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//*ชื่อเรื่อง*.//ครั้งที่พิมพ์.(ถ้ามี)//เมืองที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

[1] ไพจิตร ยิ่งศิริวัฒน์. (2541).*เนื้อดินเซรามิกส์*.พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

[2]Kotler Philip; & Gary Armstrong. (2003). *Principles of Marketing*.9th Ed. Boston: McGraw-Hill.

2. **อ้างอิงจากวารสาร**ใช้รูปแบบดังนี้

ชื่อ/ชื่อสกุลผู้เขียนบทความ.//(ปี,/วัน/เดือน).//ชื่อบทความ.//*ชื่อวารสาร*.//ปีที่(ฉบับที่):/หน้าที่อ้าง.

ตัวอย่าง

[3]ชัยรัตน์ นิรันตรัตน์. (2553, มกราคม-มิถุนายน).นอนกรน..การหายใจติดขัดขณะหลับ.*วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.2(3):1-13.

[4] Doran, Kirk. (1996, January).Unified Disparity: Theory and Practice of Union Listing.*Computer in Libraries*. 16(1): 39-42.

3. **อ้างอิงจากเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ/หนังสือรวมบทความวิชาการ**ใช้รูปแบบดังนี้

ชื่อผู้เขียน.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความหรือชื่อตอน.//ใน//*ชื่อหนังสือ*.//ชื่อบรรณาธิการหรือชื่อผู้รวบรวม (ถ้ามี).//หน้าที่ตีพิมพ์บทความหรือตอนนั้น.//ครั้งที่พิมพ์.//สถานที่พิมพ์:/ชื่อสำนักพิมพ์หรือผู้จัดพิมพ์.

ตัวอย่าง

[5] แม้นมาสชวลิต, คุณหญิง. (2526). การก้าวเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ของห้องสมุด.ใน*เอกสารการสัมมนาทางวิชาการเรื่องก้าวแรกของการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของห้องสมุด*. หน้า 1-7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[6] Tichner, Fred J. (1981). Apprenticship and Employee Training. In *The New Encyclopedia Britannica, Macropedia, V.1*. pp. 1018-1023. Chicago: Encyclopedia Britannica.

4. **อ้างอิงจากปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์**ใช้รูปแบบดังนี้

ชื่อผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//*ชื่อเรื่อง*.//ชื่อปริญญา (สาขาหรือวิชาเอก).//เมืองที่พิมพ์:/หน่วยงาน.//ถ่ายเอกสาร.

ตัวอย่าง

[7]สิริสุมาลย์ ชนะมา. (2548). *การพัฒนารูปแบบการเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชาสังคมศึกษาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[8] PatamapornYenbamrung. (1992). *The Emerging Electronic University: A Study of Student Cost-Effectiveness*.Dissertation, Ph.D. (Library and Information Science). Austin: Graduate school The University of Texas at Austin.Photocopied.

5. **อ้างอิงจากแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์**ใช้รูปแบบดังนี้

ข้อมูลจากหนังสือออนไลน์

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์หรือปีที่สืบค้น).//*ชื่อเรื่อง*.//สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.//สืบค้นเมื่อ/วัน/เดือน/ปี(หรือ Retrieved/เดือน/วัน/ปี),/จาก(from)/ชื่อเว็บไซต์

ตัวอย่าง

[9] ทบวงมหาวิทยาลัย. (2544). *กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา*.สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2544, จาก http://www.qa.mua.go.th/Thai/seminar_document.htm

[10] Davies, J. Eric; Wisdom, Stella; & Creaser, Claire. (2000). *Out of Sight but Not Out of Mind: Visually Impaired People's Perspectives of Library and Information Services*. Loughborough: LISU. Retrieved September 20, 2003, from www.lboro.ac.uk/departments/dils/lisu/public.html

ข้อมูลที่เป็นบทความจากวารสารออนไลน์

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์,/วันเดือนของวารสารหรือปีที่สืบค้น).//ชื่อบทความ.//*ชื่อวารสาร*.//ปีที่(ฉบับที่):/หน้า(ถ้ามี).//สืบค้นเมื่อ/วัน/เดือน/ปี(หรือ Retrieved/เดือน/วัน,/ปี),/จาก(from)/ชื่อเว็บไซต์

ตัวอย่าง

[11] พิษณุกล้าการนา. (2545,พฤษภาคม-มิถุนายน).เตรียมรับมือกับภาวะโลกร้อน. *หมออนามัย*. 11(6). สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2546, จาก http://moph.go.th/ops/doctor/backreport.htm

[12] Bearman, David. (2000, December).Intellectual Property Conservancies.*D-Lib Magazine*. 6(12). Retrieved June 30, 2002, from http://www.dlib.org/dlib/december/bearman/12bearman.html

ใบนำส่งบทความ
(โปรดกรอกข้อมูลให้ครบถ้วน)

เรียน บรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว

ข้าพเจ้า ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ชื่อ – สกุล .....

สถานศึกษา

มหาวิทยาลัย ..... คณะ .....

หลักสูตร ..... ระดับการศึกษา .....

สถานที่ทำงาน

.....

ตำแหน่ง .....

โทรศัพท์ที่ทำงาน..... โทรศัพท์มือถือ.....

โทรสาร.....E-mail……..Line ID……..

มีความประสงค์ขอส่งบทความเรื่อง

ชื่อบทความ.....

.....

.....

เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร

☐ วารสารบริหารการศึกษา มศว

กองบรรณาธิการสามารถติดต่อข้าพเจ้าได้ที่☐ สถานที่ทำงานที่ระบุข้างต้น ☐ ที่อยู่ดังต่อไปนี้

.....

โทรศัพท์..... โทรศัพท์มือถือ.....

โทรสาร..... E-mail …….....

และในกรณีที่ไม่สามารถติดต่อข้าพเจ้าได้ กองบรรณาธิการสามารถติดต่อบุคคลดังต่อไปนี้

ชื่อ – สกุล .....

โทรศัพท์.....

โทรสาร..... E-mail……

มีความเกี่ยวข้องเป็น.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ไม่เคยตีพิมพ์และเผยแพร่ที่ใดมาก่อนและไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารฉบับอื่น

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความ

(.....)

วัน.....เดือน.....ปี.....

กรุณาส่งใบสมัคร

ไปยัง กองบรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110โทรศัพท์ 081-3165572, 02-6495264, 02-6495000 ต่อ 15536, 11129 หรือทาง e-mail :somburak62@gmail.com

ตัวอย่างแบบฟอร์มบทความวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา(18)

THE DEVELOPMENT OF TRAININGCURRICULUMTO STRENGTHENETHICALLEADERSHIP FOR ASSISTANT TEACHER IN SECONDARY SCHOOLS

(ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่)(18)

ธัญมัย แฉล้มเขตต์[1], สมชาย เทพแสง[2],สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์[3], ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล[4](14)

Tanyamai Chalamkate[1], Somchai Thepsaeng[2], Somboon Burasirirak[3],Theeraphab Phetmalaikul[4](14)

[1]นิสิตการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (14)

[2]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(14)

[3]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(14)

[4]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(14)

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

บทคัดย่อ(16)

(14).....

.....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

คำสำคัญ:(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

Abstract (16)

(14).....

.....

...

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

Keywords:(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

ภูมิหลัง/Backgrop (16)

(14).....

.

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

วัตถุประสงค์การวิจัย/Aims (16)

(14).....

วิธีดำเนินการวิจัย/Methods(16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

สรุปผลการวิจัย/Conclusions(16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

อภิปรายผล/Discussion (16)

(14)..... .....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

ข้อเสนอแนะ/Suggestion(16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

เอกสารอ้างอิง/References (16)

(14).....

ตัวอย่างแบบฟอร์มบทความวิชาการ

ภาวะผู้นำสมดุล : รูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21(18)

Balance Leadership : LeadershipModel in 21th Century

(ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่)(18)

สมชาย เทพแสง[1],(14)

SomchaiThepsaeng, (14)

[1]หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (14)

[1]Head Department of Educational Administration Faculty of Education Srinakharinwirot University(14)

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

บทคัดย่อ (16)

(14).....

.....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

คำสำคัญ:(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

Abstract (16)

(14).....

.....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

Keywords:(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

บทนำ/Introduction (16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

เนื้อเรื่อง ทฤษฎี(ในส่วนนี้ควรสรุปเป็นกรอบทฤษฎีให้ได้) (16)

(14).....

การปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

การนำไปใช้/การบูรณาการ/แนวคิด/บทวิเคราะห์(16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

สรุปและอภิปราย

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ (16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

เอกสารอ้างอิง/References (16)

(14).....

การส่งบทความ

ผู้เขียนต้องส่งต้นฉบับที่เป็น Microsoft Word for Windows มาทางอีเมล์ somburak62@gmail.comเพื่อพิจารณาบทความเบื้องต้น ทั้งในเรื่องของรูปแบบบทความตามแบบฟอร์มของวารสาร จำนวนหน้า (10-12 หน้า) และเนื้อหาของบทความ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบทความ (นอกเหนือจากนั้นให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของกองบรรณาธิการเป็นผู้พิจารณา) หลังจากได้รับการตอบรับจากบรรณาธิการวารสารแล้ว ให้ผู้เขียนได้กรอกใบนำส่งบทความมาทางอีเมล์ somburak62@gmail.comก่อนล่วงหน้า หลังจากนั้นให้ส่งใบนำส่งบทความฉบับจริงมาที่ บรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110 โทรศัพท์ 02-6495264, 02-6495000 ต่อ 15536 หรือ 081-3165572 ทั้งนี้ สามารถติดต่อขอทราบรายละเอียดและแบบฟอร์มได้ที่ ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ

หลักเกณฑ์การพิจารณาบทความ

1. บทความนั้น ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ในระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสาร หรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน

2. ต้องระบุชื่อบทความ ชื่อ-นามสกุลจริงของผู้เขียนบทความ เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เบอร์โทรศัพท์ พร้อมวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และสถานที่ทำงานของผู้เขียนอย่างชัดเจน

3. เนื้อหา บทความ หรือข้อคิดเห็นที่พิมพ์ในวารสารเป็นความคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

4. ผู้ส่งบทความต้องชำระเงินค่าธรรมเนียมในการส่งบทความ 3,000 บาท ต่อ 1 บทความ พร้อมกับส่งต้นฉบับบทความมาที่อีเมล์ somburak62@gmail.com พร้อมใบนำส่งบทความ ซึ่งจะไม่มีการคืนเงินไม่ว่าบทความจะได้รับการตีพิมพ์หรือไม่

5. บรรณาธิการจะออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์ก็ต่อเมื่อบทความผ่านการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) โดยใช้ Double-blind peer-review และผู้ส่งบทความได้ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

6. บทความที่ไม่ผ่านการพิจารณาให้ตีพิมพ์ กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้เขียนทราบและจะไม่ส่งต้นฉบับคืนผู้เขียน

7. เพื่อแสดงให้เห็นว่าวารสารบริหารการศึกษา มศว มีนโยบายสนับสนุนการศึกษาในการเป็นแหล่งเผยแพร่บทความ จึงควรอ้างอิงบทความที่ตีพิมพ์จากวารสารบริหารการศึกษา มศว

ทั้งนี้ เมื่อผู้เขียนได้รับการตีพิมพ์บทความแล้วจะได้รับวารสารฉบับที่บทความนั้นตีพิมพ์ จำนวน 1 ฉบับ