วารสาร

บริหารการศึกษา มศว

วารสารบริหารการศึกษา มศว

ปีที่ 18 ฉบับที่ 34 มกราคม – มิถุนายน 2564

SWU Educational Administration Journal

Vol.18 No. 34 January – June 2021

ISSN 1685-2257

วารสารบริหารการศึกษา มศว
ปีที่ 18 ฉบับที่ 34 มกราคม – มิถุนายน 2564
SWU Educational Administration Journal
Vol.18 No. 34 January – June 2021
ISSN 1685-2257

เจ้าของ

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งทิวา แย้มรุ่ง
รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่
รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์
อาจารย์ ดร.กมล รอดคล้าย

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.ศิริพร อนุสภา
นางสาวจิราภรณ์ ปกรณ์
นางสาวสมวรรณ เอี่ยมวิจิตร์

ออกแบบปก

นายธนภูมิ สุนาถวนิชย์กุล

สำนักพิมพ์

ห้างหุ้นส่วนจำกัด นิติธรรมการพิมพ์
เลขที่ 76/251-3 หมู่ 15 ตำบลบางม่วง
อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 11140

กำหนดออกเล่มวารสาร ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน
ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

วัตถุประสงค์

1. เป็นแหล่งเผยแพร่การค้นคว้า การทดลอง และการวิจัยของคณาจารย์ นักวิชาการ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ในเชิงวิชาการด้านการบริหารการศึกษาและสาขาการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นสื่อกลางในการติดต่อทางวิชาการระหว่างภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา ศิษย์เก่า และผู้สนใจทั่วไป
3. ส่งเสริมและพัฒนาวิชาการด้านการบริหารการศึกษาและสาขาการศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้งในรูปแบบของการเขียนบทความวิชาการ และบทความวิจัย

** บทความหรือข้อคิดเห็นใดๆ ที่ปรากฏในวารสารบริหารการศึกษา มศว ฉบับนี้ เป็นความคิดเห็นเฉพาะผู้เขียนบทความแต่ละท่านกองบรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว เปิดเสรีด้านความคิดและไม่ถือเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ **
** บทความที่ได้ลงตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ เป็นลิขสิทธิ์ของภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอกบทความ แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา**

กองบรรณาธิการและคณะกรรมการกลั่นกรองบทความภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รายนามคณะกรรมการกลั่นกรองบทความภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.ศิริพงษ์ เศาภายน	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.สฏายุ ธีระวณิชตระกูล	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.อัจรา นิยมาภา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรวรรณ ตัณฑ์เจริญรัตน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รายนามคณะกรรมการกลั่นกรองบทความภายนอก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ดร.ดิฐภัทร บวรชัย	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส ดิษยศริน สัตยารักษ์	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานิธิ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.ปรียานุช สถาวรมณี	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
อาจารย์ ดร.ธีรวุธ ธาดาตันติโชค	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
อาจารย์ ดร.สรภัคสรณ์ ฉัตรกมลทัศน์	มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.ศรัณยา แสงหิรัญ	วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจสมุทรปราการ
ดร.เอกวัฒน์ ล้อสุนิรันดร์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
ดร.นฤภพ ขันทับไทย	โรงเรียนศึกษานารีวิทยา

บรรณาธิการ

ปัจจุบันโลกยังได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด -19 ในเดือนเมษายน 2564 ประเทศไทยเกิดการแพร่ระบาดของโควิด - 19 อีกครั้ง สาเหตุมาจากสถานบันเทิงการเคลื่อนย้ายของประชาชน และเชื้อโควิด - 19 ที่กลายพันธุ์ ทำให้รัฐบาลต้องมีมาตรการที่เข้มข้นมากยิ่งขึ้นตามลำดับเพื่อยับยั้งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าว ความร่วมแรงร่วมใจ ความมีวินัยในตนเองและความรับผิดชอบต่อสังคมของคนไทยทุกคนจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ประเทศชาติสามารถผ่านพ้นวิกฤตนี้ไปได้ ในทำนองเดียวกันเครื่องมือสำคัญหนึ่งของผู้บริหารคือ งานวิจัยซึ่งต้องมีการชี้วัดและขับเคลื่อนด้วยข้อมูลตัวเลข สถิติ และข้อเท็จจริง เพื่อการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อาทิ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ การวางแผนกลยุทธ์ รวมถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาหรือหน่วยงานของตนเอง ดังนั้น การวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาจึงเป็นเรื่องท้าทายความรู้ความสามารถของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่งในการศึกษางานวิจัยที่ตอบโจทย์ของตนเองได้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้สนใจทุกระดับในการนำความรู้ไปพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาตนเองต่อไป

ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์

บรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว

บรรณาธิการแถลง

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้จัดทำวารสารบริหารการศึกษา มศว โดยออกปีละ 2 ฉบับ ปัจจุบันการดำเนินการจัดทำวารสารมาถึงปีที่ 18 แล้ว โดยที่วารสารฉบับนี้เป็นปักษ์แรก ฉบับที่ 34 มกราคม - มิถุนายน 2564 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ของนักวิชาการ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน ทั้งภายในและภายนอกสถาบันในเชิงวิชาการด้านการบริหารการศึกษาและสาขาวิชาการศึกษาที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเป็นสื่อกลางในการติดต่อทางวิชาการ ระหว่างคณาจารย์ ศิษย์เก่า และผู้สนใจทั่วไป ขณะเดียวกันเปิดโอกาสให้นักวิชาการ บุคลากรต่างๆ จากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย นำเสนอรูปแบบของการเขียนบทความวิชาการและบทความวิจัย ทุกบทความได้ผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาบทความ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีชื่อเสียงทางด้านการบริหารการศึกษา

กองบรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ส่งบทความลงวารสารเพื่อพิจารณากลั่นกรอง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละเวลาในการพิจารณากลั่นกรองบทความเพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้ง คณาจารย์และบุคคลต่าง ๆ ที่ส่งคำติชมมายังกองบรรณาธิการ เพื่อให้ปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งขอขอบคุณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้สนับสนุนงบประมาณในการจัดพิมพ์วารสารฉบับนี้เป็นอย่างสูง

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	หน้า
การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	ภาสพงศ์ วิสุทธิวงส์	1
การประเมินโครงการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร	สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์	12
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3	จักรพันธ์ ทิพย์วรรณ	28
แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1	ฐิติกรณ์ อาจะสมิต	42
ภาวะผู้นำสมดุลส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร	สมชาย เทพแสง	57
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	ทรงกลด เจนจิรวรกานต์	68
การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม	กมลชนก ไพโรจน์	81
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	พสุ เข็มทองคำดี	97
การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1	ภูษณทัศ ผลทับทิมธนา	109
การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์	121
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1	ศุภธัช มนต์คล้ำ	132
การพัฒนารูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี	สุขสันต์ เมียมขุนทด	143
ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี	วิศาล ฉายากุล	154

สารบัญ

เรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	หน้า
การรับรองมาตรฐานของหน่วยงานประกันคุณภาพภายนอกในระดับสากล	ศุภรางค์ อินทุณห์	166
ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1	หทัยชนก เดชอุดม	177
ภาคผนวก		188

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

A DEVELOPMENT OF BALANCED SCORECARD MODEL FOR PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION

ภาสพงศ์ วิสุทธิวงส์ [1] , อ.ดร.สมชาย เทพแสง [2] , รศ.ดร.วิชาญ สาคุณ [3] ดร.บงกช ชินนพคุณ [4]

Partsapong Visutthiwong [1] , Somchai Thepsaeng [2] , Vichan Sakhun [3] Bongkoch Chinnopakhun [4]

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[3] อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[4] อาจารย์พิเศษหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Received : March 1,2021

Revised : March 18,2021

Accepted : April 6,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนและ 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าตั้งแต่ 0.60-1.00 นอกจากนี้หาความถูกต้อง และเหมาะสมของรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน และขั้นตอนที่ 3 การประเมิน ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ของ รูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจำนวน 49 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุล ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรม การส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเงิน 2) ด้านการเน้นลูกค้า เป็นสำคัญ 3) ด้านการจัดกระบวนการภายใน และ 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

2. รูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นนั้น ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านการเงิน จำนวน 10 ข้อ ด้านที่ 2 ด้านการเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ จำนวน 11 ข้อ ด้านที่ 3 ด้าน การจัดกระบวนการภายใน จำนวน 12 ข้อ และด้านที่ 4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาจำนวน 12 ข้อ รวมทั้งสิ้น 45 ข้อ ซึ่งทุกด้านมีความถูกต้องและมีความเหมาะสม

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการ เชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สำหรับผลการประเมินความเป็นไปได้สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเงิน ด้านการจัดกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาและด้านการเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ สำหรับผลการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ ด้านการจัดกระบวนการภายใน ด้านการเงิน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, รูปแบบ, การบริหารจัดการเชิงสมดุล

Abstract

The purposes of this research were 1) to create balanced scorecard model for private school administrators under Office of the Private Education Commission; 2) to develop the balanced scorecard model for private school administrators under Office of the Private Education Commission; and 3) to evaluate the feasibility and utilization of balanced scorecard model for private school administrators under Office of the Private Education Commission (OPEC). The researcher conducted 3 steps of research as following: Step 1 Creating balanced scorecard model for private school administrators under Office of the Private Education Commission (OPEC) by studying relevant documents and research and interviewing 7 experts. Step 2 Develop the balanced scorecard model for private school administrators under Office of the Private Education Commission by analyzing content validity to find Item - Objective Congruence Index (IOC), valued from 0.60 - 1.00. Also, find the validity and suitability of the model with focus group discussion by 11 experts. Step 3 Evaluate the feasibility and utilization of balanced scorecard model for private school administrators under Office of the Private Education Commission. Research instruments including 5 points rating scale questionnaire. The sample group was 49 private school administrators. The data was analyzed by percentage, mean and standard deviation.

The findings:

1. The results of creating balanced scorecard model for private school administrators under Office of the Private Education Commission were found that balanced scorecard model for private school administrators under Office of the Private Education Commission consisted of four aspects: 1) financial aspect, 2) customer focus aspect, 3) internal process management aspect, and 4) learning and development aspect.

2. The results of develop the balanced scorecard model for private school administrators under Office of the Private Education Commission were found the accuracy and suitability in all aspects consisted of Aspect 1 financial aspect, 10 items. Aspect 2 customer focus aspect, 11 items. Aspect 3 internal process management aspect, 12 items; and Aspect 4 learning and development aspect, 12 items. All in the total of 45 items.

3. The results of evaluate the feasibility and utilization of balanced scorecard model for private school administrators under Office of the Private Education Commission were found as a whole was at the highest level. When considering each individual aspect, the research found to be at the highest level in all aspects. For the results of evaluate the feasibility by descending order of the average as follow; financial aspect, internal process management aspect, learning and development aspect; and customer focus aspect. And for the results of evaluate the utilization by descending order of the average as follow; customer focus aspect, internal process management aspect, financial aspect; and learning and development aspect.

Keywords: Model Development, Model, Balanced Scorecard

ภูมิหลัง

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการ สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ทำให้หลายประเทศพัฒนาระบบการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าและต้องเตรียม คนรุ่นใหม่ที่มีทักษะและสามารถปรับตัวให้มีคุณลักษณะสำคัญในการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ได้อย่างรู้เท่าทัน สงบ สันติ มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีให้ก้าวทันกับสิ่งต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน [1]

สภาพปัจจุบัน ยังมีปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล และ ส่งเสริมให้ คนไทยมีความใฝ่รู้เพิ่มขึ้น เนื่องจากผลคะแนนสอบ PISA ของนักเรียนไทยในแต่ละวิชาทั้ง คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน ยังต่ำกว่า 500 คะแนน และมีแนวโน้มลดลงในทุกวิชาโดยคะแนนเฉลี่ยคณิตศาสตร์ ลดลงจาก 427 คะแนนในปี 2555 เป็น 415 คะแนนในปี 2558 คะแนนเฉลี่ยวิทยาศาสตร์ ลดลง จาก 444 คะแนน ในปี 2555 เป็น 421 คะแนนในปี 2558 ส่วนผลคะแนนการอ่านลดลง จาก 441 คะแนนในปี 2555 เป็น 409 คะแนนในปี 2558 ผลคะแนนสะท้อนให้เห็นว่า ต้องเร่งพัฒนาให้เด็กไทยมีความรู้ และ ความเข้าใจ รับรู้ถึงความสัมพันธ์และมุมมองที่แตกต่าง ตลอดจนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ และ การคิดแบบมีวิจารณญาณ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทย สังคมโลกได้อย่างปกติสุข นอกจากนี้คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีความใฝ่รู้ หรือ สนใจเรียนรู้ลดลง ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 12 พิจารณาจากสัดส่วนการใช้ อินเทอร์เน็ตเพื่อการอ่านหาความรู้มีแนวโน้มลดลงต่อเนื่องนับตั้งแต่ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 เป็นต้นมา โดยลดลงจากร้อยละ 34.55 ในปี 2556 เหลือร้อยละ 30.71 ในปี 2559 และเหลือร้อยละ 29.80 ในปี 2560 ประกอบกับคนไทยอ่านหนังสือน้อยลงโดยสัดส่วนการอ่านของคนไทยลดลงจากร้อยละ 81.8 ในปี 2556 เหลือ ร้อยละ 77.7 ในปี 2558 ส่วนใหญ่คนไทยใช้อินเทอร์เน็ตหรือเล่นมือถือเพื่อสันทนาการ [2]

นอกจากจะเป็นปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำแล้ว ปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ยังคงเน้นการบริหารอาคารสถานที่ และการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งยังไม่ได้เน้นที่ตัวนักเรียนหรือลูกค้าเป็นสำคัญ อีกทั้งปัญหาด้านความหวาดระแวงของครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่กลัวการเปลี่ยนแปลง ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำแนวคิดการบริหารจัดการใหม่ๆ มาใช้ในสถานศึกษา เป็นเหตุทำให้ครูต่อต้าน เพราะเห็นว่า หากให้สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงสภาพมาบริหารจัดการมาเป็น รูปแบบ

ใหม่ เกรงว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม และตนเองจะได้รับผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต [3]

ขณะเดียวกันมีปัญหาด้านระบบบริหารการจัดการศึกษา ยังคงเป็นการบริหารแบบราชการรวมศูนย์ อยู่ที่ส่วนกลาง และ วิธีการทำงานตามข้อบังคับ คำสั่ง ระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เน้นงานเชิง ปริมาณ และการทำงานถูกระเบียบไม่ได้นำไปสู่การบริหารที่ดี ในแง่เพื่อเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน ขาดระบบ ตรวจสอบดูแลความรับผิดชอบ (Accountability) อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารไม่เน้นการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิผล การส่งเสริมให้ครู และบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนายังไม่ทั่วถึง เมื่อเทียบกับประเทศอื่นที่มีการกระจายการบริหารทรัพยากรอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม [4]

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในด้านการพัฒนาตนเองสู่การเป็นนวัตกรด้านการศึกษา โดยเป็นผู้นำในการริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมทางการศึกษา รวมทั้งปลูกฝังให้ครูเป็นนวัตกร เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม เทคโนโลยี และนำระบบดิจิตอลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียน ดังนั้นการบริหารจัดการที่ทันสมัยเหมาะสมกับโลกศตวรรษที่ 21 ที่ผู้บริหารควรนำมา ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ได้แก่ “การบริหารจัดการเชิงสมดุล” เพราะการบริหารจัดการเชิงสมดุลมี ความสำคัญต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะช่วยสร้างขีดความสามารถของบุคลากรใน องค์กร โดยมีการวางแผนในระยะยาวเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้ารวมถึงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้ สูงขึ้น [5] ช่วยให้ผู้บริหารวางแผนงาน และปรับปรุงผลปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเชื่อมโยงในการทำงานของ บุคลากรอย่างมีเหตุผล ยกระดับของการสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมีอิทธิพลต่อการบริหารงานในคริสต์ ศตวรรษที่ 21 สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า ทำให้องค์กรเกิดคุณภาพ [6] นอกจากนี้ ยังเป็น เครื่องมือหนึ่งที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่าง การบริหาร การประเมิน ผลกับกลยุทธ์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ ทำให้การประเมินผลมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน [7] ที่สำคัญส่งเสริมการ พัฒนาการจัดกระบวนการภายในอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรม และเทคโนโลยี มาใช้ในการจัด การเรียนรู้เพื่อจูงใจให้นักเรียนสนุกสนานในการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการเรียน การสอน [8]

ผู้วิจัยจึงวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุล ของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอย่างเป็นระบบ และ สามารถนำรูปแบบที่ได้ไปพัฒนาสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตลอดจนสามารถนำผลวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุล ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence Index : IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00 นอกจากนี้หาความถูกต้อง และเหมาะสม ของรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน วิเคราะห์ผลการสนทนากลุ่มด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และ วิธี ฉันทานุมติ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการ เชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน จำนวน 49 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบมีสัดส่วน เพื่อประเมินความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจากนั้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรม การส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเงิน 2) ด้านการเน้นลูกค้า เป็นสำคัญ 3) ด้านการจัดกระบวนการภายใน และ 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

2. รูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นนั้น ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านการเงิน จำนวน 10 ข้อ ด้านที่ 2 ด้านการเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ จำนวน 11 ข้อ ด้านที่ 3 ด้าน การจัดกระบวนการภายใน จำนวน 12 ข้อ และด้านที่ 4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาจำนวน 12 ข้อ รวมทั้งสิ้น 45 ข้อ ซึ่งทุกด้านมีความถูกต้องและมีความเหมาะสม

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารจัดการ เชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สำหรับผลการประเมินความเป็นไปได้สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเงิน ด้านการจัดกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และ ด้านการเน้นลูกค้าเป็น สำคัญและสำหรับผลการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการ เน้นลูกค้าเป็นสำคัญ ด้านการจัดกระบวนการภายใน ด้านการเงิน และ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

อภิปรายผล

1. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเงิน 2) ด้านการเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ 3) ด้านการจัดกระบวน การภายใน และ 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในคริสต์ศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ผู้นำจึงต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จินตนาการ เน้นการบริการลูกค้า และตอบสนองความ ต้องการ

ของลูกค้า มีการจัดกระบวนการภายในอย่างเป็นระบบโดยใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการบริหาร จัดการ นำความแปลกใหม่มาสู่การพัฒนาองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรพัฒนางานให้เกิดความก้าวหน้าเพื่อสร้าง ความได้เปรียบในการแข่งขัน พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน จำเป็นต้องบริหารการเงินอย่างชาญฉลาดเพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิผลขององค์กร มุ่งสู่ ความเป็นเลิศ ดังนั้น จำเป็นต้องเลือกสรรการบริหารจัดงานมาใช้ให้เหมาะกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะ ปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ซึ่งการบริหารจัดการสมดุล จึงนับว่าสอดคล้องกับสถานศึกษา เอกชน เนื่องจากหลักการของการบริหารจัดการเชิงสมดุลจะเน้นการบริหารการเงินให้เกิดประสิทธิภาพ โดย ให้ความสำคัญแก่ลูกค้า ปรับกระบวนการจัดการภายในให้ทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยี และระบบดิจิตอลที่ หลากหลายจากการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเงิน 2) ด้าน การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ 3) ด้านการจัดกระบวนการภายใน และ 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา นับว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ แคปแลน (Kaplan) [9] กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารจัดการเชิงสมดุล มีองค์ประกอบ 4 มุมมอง ได้แก่ 1) มุมมองทางด้านการเงิน 2) มุมมองทางด้านลูกค้า 3) มุมมองทาง ด้านการจัดกระบวนการภายใน และ 4) มุมมองทางด้านการเรียนรู้และการพัฒนา สอดคล้องกับผลวิจัยของ ฟาร์มิ และซอร์ดา (Fahmi & Saudah) [10] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการเชิงสมดุลในสถาบัน การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และ ผลกระทบของการบริหารจัดการเชิงสมดุลในองค์กร ผลพบว่าการบริหารจัดการเชิงสมดุลประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเงิน 2) ด้านการเน้นลูกค้า เป็นสำคัญ 3) ด้านการจัดกระบวนการภายใน และ 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา การบริหารจัดการ เชิงสมดุล สามารถใช้ในการบริหารงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ รวมทั้งใช้เป็น เครื่องมือ เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหารงาน และช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับความท้าทาย ที่เกิดขึ้นอันเป็นผลมาจากการนำกลยุทธ์ที่สำคัญมาใช้ในองค์กร

2. ผลการพัฒนารูปแบบ การบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนัก งานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่ารูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความถูกต้องและเหมาะสมทุกด้าน ประกอบ ด้วยด้านที่ 1 ด้านการเงิน จำนวน 10 ข้อ ด้านที่ 2 ด้านการเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ จำนวน 11 ข้อ ด้านที่ 3 ด้านการจัดกระบวนการภายใน จำนวน 12 ข้อ ด้านที่ 4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาจำนวน 12 ข้อ ที่เป็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารจัดการเชิงสมดุลนับว่าถูกต้อง และเหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่ เน้นผลกำไรทางด้านการเงิน เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการสนับสนุนบุคลากร และสถานศึกษาให้เกิดความเจริญ ก้าวหน้าและความมั่นคงสามารถทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่น ๆ การบริหารจัดการเชิงสมดุลจะเกี่ยวข้องกับทุก คนส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจของบุคลากร โดยที่ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวก แก่ บุคลากรในการนำการบริหารจัดการเชิงสมดุลมาใช้ในองค์กร การบริหารงานเน้นความสมดุลในมิติทั้ง 4 ด้าน มีการปรับปรุง และทบทวนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กรอีกทั้งจัดสรร งบประมาณให้ครอบคลุมทุกฝ่าย และงานอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา จึงนับว่ามีความถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ ปัจจุบันด้านการจัดกระบวนการภายในนับว่าถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานศึกษาเอกชนที่ต้องการการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นๆ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครู เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติ งานส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานของครู สร้างวัฒนธรรมองค์กร สู่ความเป็นเลิศ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ อีกทั้งการเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ นับว่าเป็น องค์ประกอบที่ถูกต้องและเหมาะสม สอดคล้องกับการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เน้นคุณภาพของผลผลิต และ การบริการ ผู้บริหารจึงต้อง

สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรทั้งนักเรียน และผู้ปกครองทำให้เกิดความประทับใจ ที่สำคัญสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษาเพื่อดึงดูดผู้ปกครองและนักเรียนให้เกิดความประทับใจสอดคล้องกับ แนวคิดของกัมบัส (Gumbus) [11] กล่าวถึงการบริหารจัดการเชิงสมดุล นับว่าสอดคล้องเหมาะสมกับโลกที่ กำลังเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นยุคข่าวสารจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถาน ศึกษา ให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจ และประทับใจ อีกทั้งยังสอดคล้อง กับผลวิจัยของ สุนันทา สังขทัศน์ [12] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาโดยใช้แนวคิด Balanced Scorecard (BSC) ผลวิจัยพบว่า รูปแบบ การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา โดยใช้แนวคิด Balanced Scorecard (BSC) ประกอบ ด้วย 4 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านลูกค้า 2) มิติด้านการจัดกระบวนการภายใน 3) มิติด้านการเงิน และ 4) มิติด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา และรูปแบบทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม และสามารถนำไป ใช้ได้ สอดคล้องกับผลวิจัย ของจิม (Jim) [13] ได้วิจัยเรื่องการบริหารจัดการเชิงสมดุลในสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้การบริหารจัดการเชิงสมดุล เป็นเครื่องมือการจัดการ ภายในหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเวอร์จิเนียโดยตรวจสอบวิธีการบริหารจัดการเชิงสมดุล โดยให้ความสำคัญ เป็นพิเศษกับมุมมองทั้งสี่ด้าน ได้แก่ การเงิน การจัดกระบวนการภายใน การเรียนรู้และการพัฒนา และ ลูกค้า ผลวิจัยพบว่า การนำการ บริหารเชิงสมดุลนำมาใช้ในองค์กรนับว่าเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ที่เน้นความรวดเร็วและการตรงต่อเวลา ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร สมควรนำไปประยุกต์ใช้ อย่างกว้างขวางกับบุคลากรทุกคน ในองค์กร

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ และการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารจัดการ เชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสรุปผลดังนี้

3.1 ผลการประเมินความเป็นไปได้ พบว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการเชิง สมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเงิน ด้านการจัดกระบวนการภายใน ด้าน การเรียนรู้และการพัฒนา และด้านการเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารการเงิน โดยเฉพาะในยุคเศรษฐกิจไม่สู้ดี มีการเกิดโรคระบาด ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียน และผู้ปกครองลำบาก บางคนต้องจำกัดค่าใช้จ่ายบางครอบครัวก็นำบุตร หลานลาออกไปเรียนโรงเรียนของรัฐบาล เพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแผนการ บริหารการเงิน แต่ละด้านแต่ละโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเกิดความรอบคอบรัดกุมที่สุด โดยไม่เพิ่มภาระ ให้กับผู้ปกครอง มีการจัดลำดับความสำคัญการใช้จ่ายการเงินอย่างเหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษาอีกทั้ง มีโครงการเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายของนักเรียน และผู้ปกครองตลอดจนค่าใช้จ่ายของโรงเรียน ทำให้สามารถ ประหยัดงบประมาณของสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงการหารายได้ให้กับนักเรียนรวมทั้ง ปลูกฝังให้นักเรียนรู้จักประหยัด และเก็บออมอย่างสม่ำเสมอ ส่วนด้านการจัดกระบวนการภายใน ผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนให้ความสำคัญเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะด้านการจัดกระบวนการภายใน มีความ เป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติได้จริง ไม่ว่าในเรื่องการส่งเสริมให้ครูออกแบบกระบวนการทำงาน โดยนำ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทันกับโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ ยุคดิจิตอล อีกทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ให้เอื้อต่อการทำงานของครูนับว่าสำคัญ เพื่อ ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ให้ครูทำงานอย่างมีความสุข มีบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตร ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับ ผู้บริหารทำให้ครูทุ่มเทเสียสละเวลาในการทำงาน อย่างเต็มกำลังความสามารถ นอกจากนี้การจัดกระบวนการ ภายในที่ผู้บริหารใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาสร้างสรรค์กระบวนการดำเนินงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ จะส่งเสริม ให้การดำเนินงานของสถานศึกษา บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญผล การประเมินมี

ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมองว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการเชิงสมดุล ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดระบบการเป็นพี่เลี้ยง และให้คำปรึกษาแก่ครูใน การปฏิบัติงานเพราะจะช่วยแนะนำให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรให้พัฒนาความรู้ทักษะที่จำเป็นการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดขวัญ กำลังใจ ต่อการปฏิบัติงาน จากการอภิปรายเกี่ยวกับ ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบ การบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชนไปปฏิบัติจริง นับว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ แม (Mae) [14] สรุปว่า การนำการบริหารจัดการ เชิงสมดุลมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง และช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันส่งเสริมจริยธรรม ในการบริหารงาน ช่วยให้ผู้บริหารวางแผนงาน และปรับปรุงกระบวนการจัดการภายในให้คล่องตัวรวดเร็ว ทำให้เกิดความเชื่อมโยง ในการทำงานของบุคลากรอย่างมีเหตุผลมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ ในคริสต์ ศตวรรษที่ 21 ตอบสนองคุณภาพด้านวิชาการของโรงเรียนทำให้องค์กรเกิดคุณภาพโดยเฉพาะสามารถ วางแผนการเงินได้อย่างรอบคอบรัดกุม ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความ พึงพอใจ สอดคล้องกับผลวิจัยของซัลยารีฟ (Al-Zwyalif) [15] ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นไปได้ในการนำการบริหารจัดการเชิงสมดุลไปใช้ในมหาวิทยาลัยเอกชนของจอร์แดนการศึกษานี้ มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ ในการนำการบริหารจัดการเชิงสมดุลไปปฏิบัติ และ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึง การกำหนดความสามารถของมหาวิทยาลัย ในการนำการบริหารจัดการเชิงสมดุล ไปใช้เก็บรวบรวมแบบ สอบถามจากมหาวิทยาลัยเอกชนของจอร์แดน ผลวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยเอกชนของจอร์แดน ตระหนักถึง ความเป็นไปได้และให้ความสำคัญของการใช้การบริหารจัดการเชิงสมดุล ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการนำองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการจัดกระบวน การภายใน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และด้านลูกค้า ไปใช้ในการบริหาร และประเมินผล รวมถึง บุคลากร ตระหนักว่า การบริหารจัดการเชิงสมดุลเป็นสิ่งจำเป็นในมหาวิทยาลัยเอกชนของจอร์แดน

3.2 ผลการประเมินการนำไปใช้ประโยชน์ พบว่าการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบการบริหาร จัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ ด้านการ จัดกระบวนการภายใน ด้านการเงิน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับว่า การนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ด้านการเน้น ลูกค้าเป็นสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การนำรูปแบบการบริหาร จัดการเชิงสมดุลไปใช้ประโยชน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการรับฟังทั้งลูกค้าในอดีต และลูกค้าในอนาคต ข้อมูลที่ได้จากการรับฟังเสียง อาจรวมข้อมูลการร้องเรียนต่าง ๆ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ให้เป็นที่ยอมรับแก่ ผู้ปกครอง และชุมชน สำหรับการจัดกระบวนการภายใน ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับว่าการนำไปใช้ ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกันที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งเน้นที่ความคล่องตัว การลดต้นทุนและการลดเวลา รวมถึงให้มีความสามารถในการปรับตัวหรือการตอบสนองอย่างรวดเร็วยืดหยุ่น เน้นประสิทธิผล และประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้กับบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา โดยยึดวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการทำงานเป็นหลัก และอาศัยบุคลากรร่วมมือร่วมใจจึงจะประสบผลสำเร็จ อีกทั้งการนำการจัดกระบวนการภายในไปใช้ประโยชน์ เพื่อมุ่งผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ จัดเตรียมรายละเอียดของงานความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ และจัดทำเป็นโครงสร้าง ขององค์กรให้ชัดเจนมีผู้รับผิดชอบตามสายงานโดยเน้นทิศทางในการทำงาน ส่วนด้านการเงิน ผู้บริหาร สถานศึกษาให้การยอมรับว่า การนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจ เป็นเพราะการนำระบบการบริหารการเงินไปใช้ประโยชน์

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการวางแผนการบริหารการเงิน มีการตรวจสอบการใช้และจัดทำบัญชีให้เป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน มีการทบทวนและจัดทำโครงสร้างแผนงาน ให้สมบูรณ์อยู่เสมอ เพื่อขจัดความซ้ำซ้อนของงานต่าง ๆ ที่มีอยู่ใน แผนงาน จัดเรียงลำดับความสำคัญของโครงการ รวมทั้งปรับปรุงทบทวน แก้ไข ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่ล้าสมัยให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ และ เอื้อต่อการทำระบบการเงิน

จากผลวิจัยที่สรุปว่ารูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลผู้บริหารสถานศึกษามีการนำไปใช้ประโยชน์ ในระดับมากที่สุดนับว่าสอดคล้องกับผลวิจัยของรุจา รอดเข็ม [16] ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยใน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขประยุกต์ ตามแนวทางการประเมินองค์การ แบบสมดุล ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs : Key Performance Indicators) ตามแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) : กรณี ศึกษาบริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด ผลวิจัย พบว่า รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยมีความเหมาะสม และการนำไปใช้ประโยชน์ อยู่ใน ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของคริปป์และโฮแกน (Cribb & Hogan) [17] สรุปว่าการนำการบริหาร จัดการเชิงสมดุลไปใช้ให้เกิดประโยชน์นั้น ช่วยให้ผลการดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคลากร ในองค์กรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานการประเมินผลและการจัดทำกลยุทธ์ขององค์กรบุคลากรเกิดการรับรู้และเข้าใจว่างาน ทุกอย่างมีความสำคัญต่อผลดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับผลวิจัยของฮลัดเชนโก (Hladchenko) [18] ได้วิจัยเรื่องการบริหารจัดการเชิงสมดุล-ระบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ของสถาบันอุดม ศึกษา วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ คือการมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการเชิงสมดุล ของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 4 ผลงานวิจัยพบว่า การบริหารจัดการเชิงสมดุล ได้รับการยอมรับว่าเป็นระบบ การจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิผล สามารถตอบสนองความ ต้องการของลูกค้า ทำให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรนำผล การประเมินความเป็นไปได้ และ การนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการ เน้นลูกค้าเป็นสำคัญ ด้านการจัดกระบวนการภายใน ด้านการเงิน และ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ตามที่ปรากฏในผลการวิจัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสามารถจัด งาน / โครงการ ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนต่างๆ ทั่วประเทศโดยนำรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้เป็นองค์ความรู้ เนื้อหาสาระและข้อมูล ประกอบการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับความรู้ รวมถึงแนว คิดในการบริหารสถานศึกษาเอกชนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการ ศึกษาเอกชน

3. ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถกำหนดนโยบาย ให้บุคลากรในองค์กรนำรูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ไปใช้ในองค์กรอย่างแพร่หลายในหลากหลายวิธีการ เช่น การจัดการประชุมทางวิชาการ การจัดการฝึกอบรมสัมมนา หรือการจัด ทำหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา หรือ หัวหน้างาน หรือ การจัดทำเป็นสื่อวีดิทัศน์ สื่อออนไลน์ เป็นต้น เพื่อเผยแพร่รูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากร และสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

4. หน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ ทั้งของภาครัฐ และเอกชน เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เขตการปกครองพิเศษกรุงเทพมหานคร สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. เป็นต้น สามารถนำรูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นองค์ความรู้เนื้อหาสาระและข้อมูลวิชาการ ประกอบการจัดการฝึกอบรม และสัมมนากับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา นักการศึกษา นักวิชาการด้านการศึกษา ตลอดจน บุคลากรอื่นๆ ในสังกัดของตน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงทดลองในการนำรูปแบบการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพหรือทดลองในสังกัด หน่วย งานทางการศึกษาอื่นๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เขตการปกครองพิเศษกรุงเทพมหานคร สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับ การบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และได้รายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณ เกี่ยวกับ การบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มี อิทธิพลต่อคุณภาพโรงเรียนหรือประสิทธิผลของโรงเรียนในรูปแบบของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) การวิเคราะห์พหุระดับ (Multi Levels Analysis) หรือ สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *ยุทธศาสตร์การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

[2] สำนักงานคณะกรรมการการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *สรุปสาระสำคัญรายงานผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

[3] อภิชัย พันธเสน และคณะ. (2558). *รายงานวิจัยเรื่องการสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหา และข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษา : ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

[4] วิทยากร เชียงกูล. (2560). *การปฏิวัติประชาธิปไตยในอเมริกาและฝรั่งเศสที่คนไทยควรรู้.* กรุงเทพฯ: แสงดาว.

[5] Li, W. (2011). *Performance Evaluation for Private Colleges and Universities based on the Balanced Scorecard.* Paper presented at the Management Science and Industrial Engineering (MSIE), 2011 International Conference on.

[6] Kaplan, R. S. & Norton D. P. (2012). *"The future of the balanced scorecard."* CGMA Magazine. Vol.2 (No,3) pp.: 32-34.

[7] Lauchlan, A. & Mackinnon, K. (2007). *7 Steps to Developing and Using Your Own "Personal Balanced Scorecard" (PBSC).* New York: Trump University.

[8] Niven, P. R. (2011*). Balanced Scorecard: Step-by-Step for Government and Nonprofit Agencies*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

[9] Kaplan, R. S. (2010). *Conceptual Foundations of the Balanced Scorecard.* Harvard Business School, Harvard University

[10] Fahmi, Fadhl & Saudah, Al-Hosaini. (2015). *"Review of Balanced Scorecard Framework in Higher Education Institution".* Review of Management and Marketing. Vol. 5 (No.1): pp. 26 - 35.

[11] Gumbus, A. (2005). *"Introducing the Balanced Scorecard: Creating Metrics to Measure Performance*". Journal of Management Education. Vol.29 (No.4): pp. 617 - 630.

[12] สุนันทา สังขทัศน์. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้แนวคิด Balanced Scorecard (BSC).* วารสารบริหารธุรกิจ ราชมงคลธัญบุรี. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 หน้า 85-103.

[13] Jim, Self. (2011). *The Balanced Scorecard and Collection Management University of Virginia Library.* USA: University of Virginia Library.

[14] Mae Rollins, Andrea. (2011). *A Case Study: Application of the Balanced Scorecard in Higher Education.* Doctor dissertation. Educational Leadership. San Diego State University.

[15] Al-Zwyalif, Inaam (2012). *"The Possibility of Implementing Balanced Scorecard in Jordanian Private Universities".* International Business Research, Vol.5 (No.11): pp. 113-145.

[16] รุจา รอดเข็ม. (2537). *การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[17] Cribb, G. & Hogan, C. (2003). *Balanced Scorecard: Linking Strategic Planning to Measurement and Communication.* Paper delivered at the 24th Annual IATUL Conference, Ankara.

[18] Hladchenko, Myroslava. (2015). *"Balanced Scorecard - A Strategic Management System of the Higher Education Institution". International Journal of Educational Management.* Vol. 29 (No.2): pp. 167-176.

การประเมินโครงการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร

PROJECT EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF THE MORAL COMMUNITY PROJECT DRIVEN BY THE POWER OF THE BAWORN

รศ.ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์[1], รศ.ดร.วรรณ์ดี แสงประทีปทอง[2]

Suttiwan Tuntirojanawong[1] Vandee Sangprateeptong [2]

[1, 2] รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Received : March 18,2021
Revised : April 16,2021
Accepted : May 17,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินผลการดำเนินโครงการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร และ (3) เสนอแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรที่สอดคล้องกับบริบท สภาพสังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตของชุมชน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยประชาชนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนคุณธรรม จำนวน 416 คน ได้แก่ (1) ผู้แทนคณะกรรมการวัด/ศาสนสถานทั้งส่วนกลาง (กทม.) และส่วนภูมิภาค 160 คน (2) ผู้แทนชาวบ้านในชุมชน 160 คน (3) ผู้แทนสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 76 คน และ (4) ผู้แทนเจ้าหน้าที่กรมการศาสนา 20 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ประชาชนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนคุณธรรม จำนวน 49 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .80-1.00 แบบสอบถามมีความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการดำเนินงานโครงการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร โดยภาพรวมและรายด้านได้แก่ คุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ชุมชนคุณธรรม และ พฤติกรรมของคนในพื้นที่ชุมชนคุณธรรมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านสื่อมวลชน (X_5) ปัจจัยด้านความพร้อมของทรัพยากร (X_6) ปัจจัยด้านโรงเรียน/หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน (X_3) ปัจจัยด้านวัด/ศาสนสถาน (X_2) ปัจจัยด้านชุมชน (X_4) และปัจจัยด้านบ้าน/ครอบครัว (X_1) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y = 0.229 X_5 + 0.216 X_6 + 0.211X_3 + 0.210 X_2 + 0.207 X_4 + 0.171 X_1$ (3) แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร ได้แก่ รัฐควรรณรงค์เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวให้การอบรมเลี้ยงดู ความรัก ความอบอุ่น เป็นแบบอย่างที่ดีต่อกันเพื่อให้เด็ก/เยาวชนเป็นคนดี มีคุณภาพและเป็นสมาชิก

ที่ดีของสังคม และมีการพัฒนาเศรษฐกิจโดยใช้ฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น วัสดุอุปกรณ์ /ปัจจัยการผลิตในท้องถิ่นเพื่อกระจายรายได้ให้ชุมชน ท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม

คำสำคัญ : การประเมินโครงการ, ชุมชนคุณธรรม, พลังบวร

Abstract

The objective of this research were to (1) evaluate the implementation of the moral community project driven by the power of the Baworn; (2) study factors affecting the moral community driven by the power of the Baworn; and (3) propose guidelines for driving the moral community by the power of the Baworn that is consistent with the context of the society, culture, environment and way of life of the community.

The sample group used in the research was divided into 2 groups : 1) The sample of questionnaire group consisted of 416 people related to the moral community, obtained by multi-stage sampling, divided into 4 sub-groups as follows: (1) representatives of temples / religious institutions, both central (Bangkok) and regional areas of 160 people (2) representatives of villagers in the community, including community leaders, school administrators, community members and 160 private sector government agencies (3) representatives from the Provincial Cultural Office in the amount of 76 persons and (4) representatives of the Religious Affairs Department officials, including the administrators of the religious department, operators and 20 persons involved, and 2) The sample groups used in the interview consisted of 49 persons related to the moral community. The research instrument were the interview form and questionnaire with the index of item-objective congruence (IOC) from .80-1.00, and .98 level of reliability. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis and content analysis.

The results of the research showed that (1) the Overall and each aspect of the operation of the moral community project driven by the power of Baworn was at the high level. They could be ranked as follows : quality of life of people in moral community, and behavior of people in the moral community ; (2) Factors affecting the moral community driven by the power of Baworn were the media factors (X_5), Resource availability factor (X_6), School / Government / Private Factors (X_3), Temple / religious factors (X_2) Community factors (X_4), and Home / family factors (X_1).; the regression equation could be written as shown below: $Y = 0.229 X_5 + 0.216 X_6 + 0.211 X_3 + 0.210 X_2 + 0.207 X_4 + 0.171 X_1$. (3) Guidelines for driving the moral community with the power of Baworn were the state should campaign the strength of the family institution that provides parenting, love, and warmth as a good example for each child / youth to be a good quality and a good member of society and have economic development by using local knowledge bases, equipment materials / Local production factors to distribute income to the community Local to support the implementation of the moral community.

Keywords: Project Evaluation, Moral Community, Power of Baworn

ภูมิหลัง

รัฐบาลจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) [1] เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่ต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทย

บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) [2] โดยมี หลักการสำคัญของแผนพัฒนาฯ ดังนี้ 1) ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ สร้างโอกาสและมีที่ยืนให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดี มีความสุข และอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ 2) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย 3) ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทย แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มีวัตถุประสงค์ในการวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น เพื่อสนองนโยบายรัฐบาลดังกล่าว ทำให้เกิดแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 – 2564) สาระสำคัญของแผน คือ การส่งเสริม ให้คนในสังคมไทยเป็นคนมีคุณธรรม มีความรักชาติมีความศรัทธาและยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา มีความเคารพ เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมในประชาคมอาเซียน โดยดำเนินตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและโมเดลประเทศไทย 4.0 เพื่อสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้คุณธรรมนำการพัฒนา ทำให้สังคมไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และเป็นสังคมแห่งคุณธรรม [3]

กระทรวงวัฒนธรรมได้จัดทำกรอบทิศทางยุทธศาสตร์ด้านวัฒนธรรมระยะ 20 ปี โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางศิลปะ วัฒนธรรมในระดับนานาชาติ มีภาพลักษณ์ความสัมพันธ์ที่ดี และได้รับการยอมรับในเวทีทางวัฒนธรรมระดับสากล ผลักดันสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เอื้ออาทร มีความปรองดองสมานฉันท์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ประเทศไทยมีรายได้และความมั่งคั่งจากอุตสาหกรรม สร้างสรรค์และบริการทางวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น ภายใต้แนวคิด “วัฒนธรรมสร้างคนดี สังคมดี สร้างรายได้ สร้างภาพลักษณ์ และเกียรติภูมิประเทศไทยในเวทีโลก” [4]

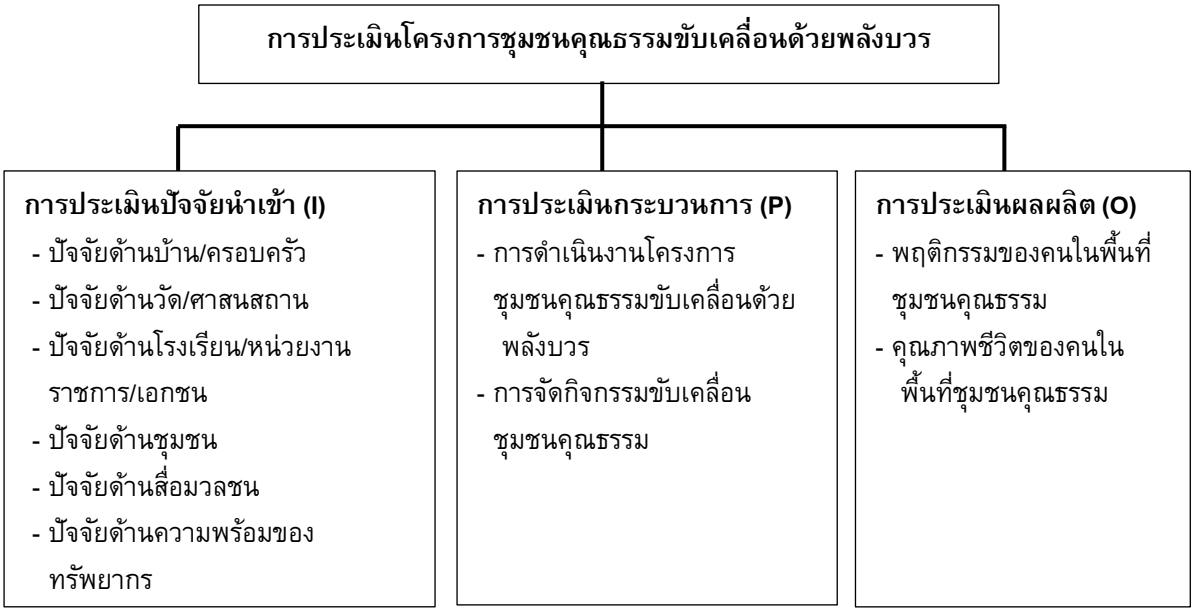
ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม และรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมนำแนวพระราชดำริ “บวร” (บ้าน วัด ศาสนสถาน โรงเรียน และราชการ) ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาเพิ่มเติมบทบาทวัดให้เป็นพิพิธภัณฑ์ที่มีชีวิตในการส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนได้เรียนรู้ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม ดำรงตนตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งให้ทุกศาสนาร่วมสร้างค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ แก่ประชาชนทุกระดับ ประกอบกับกระทรวงวัฒนธรรมมีนโยบายส่งเสริมให้คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ร่วมสร้างสังคมคุณธรรมที่เอื้ออาทร สมานฉันท์ และส่งเสริมให้มีการขยายเครือข่ายชุมชนคุณธรรมไปทั่วประเทศ ซึ่งในปีงบประมาณ 2557 ถึงปีปัจจุบัน (2560) กรมการศาสนาได้ร่วมกับคณะสงฆ์ องค์การศาสนา นำพลัง “บวร” และนโยบาย “ประชารัฐ” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนำมิติทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงามมา

พัฒนาประชาชนทุกกลุ่มวัยและทุกระดับให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยส่งเสริมให้ประชาชนยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนาที่ตนเคารพนับถือ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บนวิถีประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของไทย และในปีงบประมาณ 2561 กรมการศาสนาเห็นความสำคัญของการประเมิน จึงกำหนดให้มีการประเมินโครงการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร เพื่อต้องการทราบผลการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมที่ผ่านมาว่ามีผลสัมฤทธิ์เป็นอย่างไร ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม และมีแนวทางใดบ้างในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมที่สอดคล้องกับบริบทสภาพสังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และวิถีชีวิตของชุมชนที่จะส่งเสริมให้มีการขยายเครือข่ายชุมชนคุณธรรมให้ประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินผลการดำเนินโครงการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร
3. เพื่อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรที่สอดคล้องกับบริบท สภาพสังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตของชุมชน

ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน การขับเคลื่อนคุณธรรม ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนคุณธรรม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) และใช้รูปแบบการประเมินเชิงระบบ นำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการประเมิน [5] [6] [7] [8] [9] [10] [11] [12] [13] [14] [15] [16] ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการประเมินโครงการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนคุณธรรม แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้แทนคณะกรรมการวัด/ศาสนสถาน ทั้งส่วนกลาง (กทม.) และส่วนภูมิภาค 2) กลุ่มผู้แทนชาวบ้านในชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน สมาชิกในชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน 3) ผู้แทนสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 76 จังหวัด และ 4) ผู้แทนเจ้าหน้าที่กรมการศาสนาได้แก่ ผู้บริหารกรมการศาสนา ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนคุณธรรม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประชาชนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนคุณธรรม จำนวน 416 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของยามาเน (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้แทนคณะกรรมการวัด/ศาสนสถานทั้งส่วนกลาง (กทม.) และส่วนภูมิภาค จำนวน 160 คน ผู้แทนชาวบ้านในชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน สมาชิกในชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน จำนวน 160 คน ผู้แทนสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด จำนวน 76 คน และผู้แทนเจ้าหน้าที่กรมการศาสนา ได้แก่ ผู้บริหารกรมการศาสนา ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ประชาชนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนคุณธรรม จากทุกภูมิภาค ๆ ละ 2 จังหวัด แต่ละจังหวัดแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้แทนคณะกรรมการวัด/ศาสนสถาน 2) กลุ่มผู้แทนชาวบ้านในชุมชน 3) ผู้แทนสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และ 4) ผู้แทนเจ้าหน้าที่กรมการศาสนา จำนวน 49 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงจากจังหวัดที่มีผลการดำเนินงานชุมชนคุณธรรมประสบความสำเร็จ (Best practice) ได้แก่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง สุราษฎร์ธานี ตรัง อุบลราชธานี สกลนคร พิษณุโลก จันทบุรี สิงห์บุรี และกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม กระบวนการดำเนินงาน และการจัดกิจกรรมของชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร และ แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมที่สอดคล้องกับบริบทสภาพสังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และวิถีชีวิตของชุมชน ข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ แบบเติมข้อความ และแบบมาตรประเมินค่า แบบสอบถาม มีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ .80 ถึง 1.00 ความเที่ยง (Reliability) วิเคราะห์โดยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .98

แบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารชุมชนคุณธรรมที่ประสบความสำเร็จ (Best practice) ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม กระบวนการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมของชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร พฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงาน คุณภาพชีวิตของบุคคลในหน่วยงาน และแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมที่สอดคล้องกับบริบทสภาพสังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และวิถีชีวิตของชุมชนคุณธรรม แบบสัมภาษณ์ มีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ .80 ถึง 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง แล้วติดตามรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ข้อมูลกลับมาจำนวน 416 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. สัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มตัวอย่าง 49 คน ตามประเด็นที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยคำนวณร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการประเมินโครงการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร ประกอบด้วย 1) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) 2) การประเมินกระบวนการ (Process) และ 3) การประเมินผลผลิตของโครงการ (Output)/ผลการประเมิน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ เรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านครอบครัว/บ้าน ปัจจัยด้านวัด/ศาสนสถาน ปัจจัยด้านโรงเรียน/หน่วยราชการภาครัฐ/ภาคเอกชน ปัจจัยด้านชุมชน ปัจจัยด้านสื่อมวลชน และปัจจัยด้านความพร้อมของทรัพยากร รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร

ปัจจัยนำเข้า	*M*	*SD*	ความหมาย
1. ปัจจัยด้านครอบครัว/บ้าน	4.41	0.36	มาก
2. ปัจจัยด้านวัด/ศาสนสถาน	4.26	0.45	มาก
3. ปัจจัยด้านโรงเรียน/หน่วยราชการภาครัฐ/ภาคเอกชน	4.19	0.45	มาก
4. ปัจจัยด้านชุมชน	4.14	0.44	มาก
5. ปัจจัยด้านสื่อมวลชน	4.00	0.49	มาก
6. ปัจจัยด้านความพร้อมของทรัพยากร	3.99	0.46	มาก
รวม	**4.17**	**0.35**	**มาก**

1.2 ด้านกระบวนการ พบว่าการดำเนินงานโครงการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ การปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของศาสนา การรักษาสืบสานวัฒนธรรมไทย การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ การดำเนินงาน การปรับปรุงและพัฒนา การตรวจสอบ และการวางแผน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 กระบวนการดำเนินงานโครงการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร

กระบวนการดำเนินงาน ฯ	*M*	*SD*	ความหมาย
1. การวางแผน	3.76	0.52	มาก
2. การดำเนินงาน	3.82	0.57	มาก
3. การตรวจสอบ	3.79	0.57	มาก
4. การปรับปรุงและพัฒนา	3.82	0.54	มาก
5. การปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของศาสนา	4.19	0.56	มาก
6. การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ	3.94	0.69	มาก

กระบวนการดำเนินงาน ฯ	*M*	*SD*	ความหมาย
7. การรักษาสืบสานวัฒนธรรมไทย	4.19	0.53	มาก
รวม	**3.93**	**0.45**	**มาก**

1.3 ด้านผลผลิต พบว่า ผลการดำเนินงานโครงการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ คุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ชุมชนคุณธรรม และพฤติกรรมของคนในพื้นที่ชุมชนคุณธรรม รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการดำเนินงานโครงการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร

ผลการดำเนินงานโครงการชุมชนคุณธรรม	*M*	*SD*	ความหมาย
1. พฤติกรรมของคนในพื้นที่ชุมชนคุณธรรม	3.82	0.53	มาก
2. คุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ชุมชนคุณธรรม	3.89	0.55	มาก
รวม	**3.85**	**0.50**	**มาก**

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนโครงการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร

ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร มี 6 ปัจจัย เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านสื่อมวลชน (β = .229) ด้านความพร้อมของทรัพยากร (β = .216) ด้านโรงเรียน/หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน (β = .211) ด้านวัด/ศาสนสถาน (β = .210) ด้านชุมชน (β = .207) และด้านครอบครัว (β = .171) รายละเอียดดังตาราง 4 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.229\ X_5 + 0.216\ X_6 + 0.211 X_3 + 0.210\ X_2 + 0.207\ X_4 + 0.171\ X_1$$

ตาราง 4 สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณต่อปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร

ตัวแปร	B	SE_B	β	t	Sig
1. ปัจจัยด้านครอบครัว/บ้าน(X_1)	.167	.058	.171	4.812	.000
2. ปัจจัยด้านวัด/ศาสนสถาน (X_2)	.114	.057	.210	4.830	.000
3. ปัจจัยด้านโรงเรียน/ภาครัฐ/ภาคเอกชน (X_3)	.265	.058	.211	4.756	.000
4. ปัจจัยด้านชุมชน (X_4)	.180	.056	.207	4.915	.000
5. ปัจจัยด้านสื่อมวลชน (X_5)	.206.	.058	.229	4.801	.000
6. ปัจจัยด้านความพร้อมของทรัพยากร (X_6)	.129	.033	.216	4.935	.000
ค่าคงที่	.679	.169		5.809	.000

$R = 0.679$, $R^2_{adj.} = .461$, $F = 165.57$

สมการพยากรณ์ คือ $Y = 0.229\ X_5 + 0.216\ X_6 + 0.211\ X_3 + 0.210\ X_2 + 0.207\ X_4 + 0.171\ X_1$

3. แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร พบว่า แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร ได้แก่ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ให้การอบรมเลี้ยงดู ความรัก ความอบอุ่น เป็นแบบอย่างที่ดีต่อกันเพื่อให้เป็นคนดี มีคุณภาพ และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการพัฒนาเศรษฐกิจโดยใช้ฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น วัสดุอุปกรณ์ /ปัจจัยการผลิตในท้องถิ่นเพื่อกระจายรายได้ให้ชุมชน ท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม

จากการสัมภาษณ์ ได้แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรจากทุกภาคส่วนระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับอำเภอ ระดับชุมชน ในการกำหนดนโยบาย และแผน การนำแผนไปใช้ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมของแต่ละหน่วยงาน

3.2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวให้มีความรัก ความอบอุ่น ความผูกพันของครอบครัว พ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยาย ญาติพี่น้อง ผู้ปกครอง ควรปลูกฝัง อบรมคุณธรรมให้เด็กตั้งแต่เด็กเล็กจนโตเป็นผู้ใหญ่

3.3 การขยายบทบาทของวัด/ศาสนสถาน ในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร วัดควรมีบทบาทเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรจากทุกภาคส่วน เป็นศูนย์รวมยึดเหนี่ยวทางจิตใจ

3.4 โรงเรียนมีบทบาท ในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรด้วยการจัดกิจกรรม ส่งเสริมให้นักเรียนมีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ผ่านกิจกรรมของโรงเรียน

3.5 หน่วยราชการภาครัฐ ภาคเอกชน มีระบบกลไกสนับสนุนและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ/เจ้าหน้าที่/บุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม สร้างและพัฒนาบุคคลหรือองค์กรเครือข่ายให้เป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมคุณธรรม สนับสนุนให้มีการยกย่องเชิดชูบุคคล หรือองค์กรที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3.6 การพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง มีการปรับตัวทางเศรษฐกิจ และมีการปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรม ชาวบ้านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามจารีต ประเพณี ในการดำเนินชีวิต และมีการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม

3.7 การเสริมสร้างพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน มีการดำเนินงานพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชนนั้น การจัดสรรเงินทุนที่ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐมาจัดตั้งเป็นกองทุนต่าง ๆ ควบคู่กับการระดมเงินออมจากสมาชิกในกลุ่มย่อยเพื่อมาจัดสรรทำกิจกรรมตามความสนใจ

3.8 การเสริมสร้างพัฒนาสาธารณสุขชุมชน เป็นการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาลเบื้องต้น และการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย

3.9 การเสริมสร้างและพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ สื่อที่มีอยู่ในยุคปัจจุบันเป็นสื่อสมัยใหม่ ทั้งสื่อวิทยุ สื่อโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวีดิทัศน์ ภาพยนตร์ และสื่อสังคม

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่พบมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านครอบครัว/บ้าน ปัจจัยด้านวัด/ศาสนสถาน ปัจจัยด้านโรงเรียน/หน่วยราชการภาครัฐ/ภาคเอกชน ปัจจัยด้านชุมชน ปัจจัยด้านสื่อมวลชน และปัจจัยด้านความพร้อมของทรัพยากร จากผลการวิจัยมีประเด็นอภิปรายดังนี้ 1) ปัจจัยด้านครอบครัว/บ้าน มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนคุณธรรม มีครอบครัวอบอุ่นเกื้อหนุนคุณธรรม การอบรมเลี้ยงดูปลูกฝังให้มีคุณธรรมตั้งแต่วัยเด็ก การมีพ่อแม่ผู้ปกครอง สมาชิกครอบครัวประพฤติตนเป็นต้นแบบที่ดีตามแนวคิดของ ชำเลือง วุฒิจันทร์ [17] ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งปลูกฝังและหล่อหลอม คุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กนักเรียน ดังนี้ 1) บิดามารดา บ้านหรือสถาบันครอบครัว เป็นแหล่งแรกที่ทำหน้าที่ปลูกฝังและ หล่อหลอม ตลอดจนถ่ายทอดลักษณะอันทรงคุณธรรมและจริยธรรมแก่สมาชิกในครอบครัว และต้องทำหน้าที่นี้ต่อไป แม้เด็กจะเข้าไปรับการศึกษาอบรมในโรงเรียนระดับต่าง ๆ อยู่แล้วก็ตาม นักการศึกษาได้ศึกษาผลกระทบของการเลี้ยงดูเด็กแบบต่าง ๆ ต่อความมีคุณธรรมและ

จริยธรรมของเด็ก ปรากฏว่าเด็กที่ได้รับความรักจากการเลี้ยงดูมาก มีลักษณะความรับผิดชอบ วินัยทางสังคมและความเอื้อเฟื้อ สูงกว่าเด็กที่ได้รับความรักจากบิดามารดา หรือผู้ปกครองน้อย เด็กที่ถูกเลี้ยงดูแบบควบคุมมากจะมีลักษณะเชื่อฟัง สุภาพ เอื้อเฟื้อ แต่มีลักษณะ ขี้อาย เก็บตัว ใจน้อยและชอบพึ่งพาผู้ใหญ่ ส่วนเด็กที่เลี้ยงดูแบบควบคุมน้อย จะไม่เชื่อฟัง ไม่มีความรับผิดชอบ และขาดสมาธิ เด็กที่เลี้ยงดูแบบให้เหตุผล เป็นเด็กที่ไม่ก้าวร้าว รู้จักรับผิดชอบชั่วดี รู้สึกละอายเมื่อทำผิด 2) ญาติผู้ใหญ่และสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัว เป็นผู้มีอิทธิพลต่อการปลูกฝัง และหล่อหลอมจริยธรรมให้แก่เด็กในครอบครัวเช่นเดียวกัน โดยปกติเด็กจะเรียนรู้เจตคติเชิงจริยธรรมจากผู้ใหญ่ด้วยการสังเกตและเลียนแบบมากกว่าที่จะได้จากการฟังคำสั่งของผู้ใหญ่โดยตรง ถ้าหากผู้ใหญ่เป็นผู้มีลักษณะเด่นเป็นที่ยกย่องแก่เด็กมาก เด็กจะมีแนวโน้มเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ใหญ่มากขึ้นเท่านั้นและสอดคล้องกับสุริยา อรัญเฉวียง[18]ได้วิจัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนวัดศรีพโลทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยใน 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความสุภาพ และด้านความสะอาด 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจำแนกตามระดับชั้น โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความประหยัด ด้าน ความสามัคคี และด้านความมีน้ำใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 โดยที่ผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่4-6 จะมีส่วนร่วมมากกว่าผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นนักเรียนป ระถมศึกษาปีที่1-3 3) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมีวินัย ด้านความสุภาพ ด้านความสะอาด ด้านความสามัคคี และด้านความมีน้ำใจ ยกเว้นด้านความขยัน และด้านความประหยัดไม่แตกต่างกัน โดยผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษา จะมีส่วนร่วมมากกว่าผู้ปกครองครองที่มีวุฒิการศึกษาประถมศึกษาในทุกด้าน 4) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจำแนกตามอาชีพไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านวัด/ศาสนสถาน ที่มีบรรยากาศ สภาพแวดล้อม เหมาะกับการเป็นแหล่งเรียนรู้และเข้าไปปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำทางศาสนา การสร้างความตระหนักให้คนในชุมชนเรียนรู้หลักศาสนาและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ในปัจจุบัน การมีสื่อธรรมะส่งเสริมการใช้ชีวิตที่นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และการเป็นศูนย์รวมจิตใจของชุมชนจัดกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรม พระสงฆ์ หรือผู้นำทางคุณธรรมและจริยธรรมในหมู่บ้าน ตำบล หรืออำเภอหรือ ท้องถิ่นที่เด็กหรือนักเรียนอยู่นั้น เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใหญ่ในสังคมนั้น จะเป็นผู้อบรมสั่งสอนด้านจริยธรรมแก่ประชาชนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ การปฏิบัติดีปฏิบัติชอบของพระสงฆ์ และหรือผู้นำทางศาสนาในท้องถิ่น จะมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่เด็ก หรือนักเรียน นักศึกษาในท้องถิ่นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับอโรชา ทองลาว[19]) ได้ถอดบทเรียนรูปแบบการทำงานของ “บวร” ของบ้านโนนมะเขือ ตำบลกาบิน อาเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าการบริหารจัดการชุมชนในรูปแบบของ “บ้าน วัด รัฐ” โดยมีวัดโนนมะเขือเป็นศูนย์กลางคอยขับเคลื่อน เป็นศูนย์กลางจิตใจและเป็นสถานที่อบรมบ่มคุณธรรมให้แก่คนในบ้าน ทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนชุมชนปลอดเหล้า โดยเป็นผู้ริเริ่มออกกติกาต่าง ๆ ในการอยู่ร่วมกันอย่างไร้สุรา ให้ชาวบ้านลงประชามติ เสาะหาและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเลิกเหล้า และประโยชน์จากการเลิกเหล้า รวมถึงรับบำบัดผู้ติดสุราโดยใช้น้ำยาสมุนไพรสูตรพิเศษ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานจากภาครัฐ และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ที่ต้องการสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการนี้ ชาวชุมชนบ้านโนนมะเขือทำหน้าที่หลัก ๆ ในการลงมือทำ คือมีส่วนร่วม สนับสนุน ออกความคิดเห็น ลงประชามติและปฏิบัติตามกฎกติกาต่าง ๆ ของชุมชน นอกจากนี้ยังทำหน้าที่สอดส่องดูแลไม่ให้ผู้ใดในชุมชนทำผิดกฎกติกาที่ตั้งไว้ สุดท้าย รัฐ ซึ่งในที่นี้หมายถึง อบต.กาบิน ที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องงบประมาณ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ และสนับสนุนการขยายเครือข่ายความร่วมมือไปยังเขตพื้นที่ชุมชนอื่นๆ และ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนตำบลกาบิน ซึ่งรับบทบาทในการร่วมสนับสนุนการดำเนินการ โดยให้

ความช่วยเหลือในด้านของบุคลากรที่มาช่วยงาน และประชาสัมพันธ์โครงการในวงกว้าง ผลการดำเนินงานพบว่าปัญหาทะเลาะวิวาทโดยเฉพาะในครอบครัวที่ลดลง รวมถึงฐานะความเป็นอยู่ของชาวบ้นดีขึ้น ความสัมพันธ์ชองผู้คนในชุมชนยิ่งแน่นแฟ้นขึ้น ชาวบ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในกระบวนการตัดสินใจของชุมชน ท้ายที่สุดชุมชนปลอดเหล้าแห่งนี้ยังได้วิทยาทานในการเป็นต้นแบบของการขยายผลไปสู่ชุมชนอื่น ๆ ในละแวกใกล้เคียงกันอีกด้วย 3) ปัจจัยด้านโรงเรียน / หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน มีสถานที่ แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตนของสมาชิกตามหลักคุณธรรมในวิชาชีพ การยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม การส่งเสริมให้บุคคล เยาวชน ครอบครัว เป็นชุมชนคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง และการมีเครือข่ายส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับวีระพงศ์ ถิ่นแสนดี [20] ได้วิจัยการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโดยกระบวนการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โรงเรียนสิงห์สะอาด อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัด กาฬสินธุ์ พบว่า นักเรียนขาดคุณธรรมเป็นจำนวนมาก กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้วิเคราะห์ปัญหาและกำหนดกรอบการพัฒนาคือ การสร้างความตระหนักในปัญหาและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการแก่ครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยการประชุมและการอบรมเชิงปฏิบัติการและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน 4 ด้าน คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความประหยัด ความกตัญญู และความรับผิดชอบ โดย กระบวนการเรียนการสอนแบบบูรณาการและการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานพบว่า การประชุมและการอบรมเชิงปฏิบัติการทำให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนส่วนมากเกิดความตระหนักในปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมและเกิดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการบริหารจัดการเรียนการสอน และมีความต้องการในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง สามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการได้เหมาะสมกับบริบท ซึ่งทำให้พฤติกรรมความมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนพัฒนาขึ้นอยู่ในระดับพึงพอใจในทุกด้าน โดยภาพรวมนักเรียนแสดงออกถึงความมีคุณธรรมจริยธรรมดีขึ้น ซึ่ง 4) ปัจจัยด้านชุมชน มีผู้นำที่ดีมีคุณธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของชุมชน การรณรงค์ส่งเสริมให้คนในชุมชนยึดหมั่นในหลักธรรมทางศาสนาที่ตนเคารพนับถือ การเสริมสร้างให้คนในชุมชนมีความสมัครใจในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม การเสริมสร้างให้คนในชุมชน มีความเข้าใจในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม การมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ของคนในชุมชนในการพัฒนาชุมชนคุณธรรม และการเสริมสร้างชุมชนคุณธรรมต้นแบบเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับอาแว มะแส [21] ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของชุมชนในการพัฒนาคุณธรรมในสังคมชนบทไทย เป็นงานวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจกับการดำรงอยู่ของคุณธรรมในชุมชนชนบท และกระบวนการพัฒนาอันมีส่วนส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมในชุมชนชนบท กษาเฉพาะกรณีของชุมชนที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาไปสู่ความเป็นชุมชนเข้มแข็ง กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ในประเทศไทย จำนวน 5 ชุมชน ผลการศึกษาพบว่า วิถีชีวิตของคนในชุมชนชนบทไทยมักจะผูกพันกับศาสนาและความเชื่อ ท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของการจัดงานประเพณีและพิธีกรรมในวาระต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับความเชื่อ อันมีนัยของการทำความดี และมักจะถือว่าเป็นการทำบุญด้วยจึงเป็นการส่งเสริมการรักษาคุณธรรมให้ดำรงอยู่ในชุมชนชนบท คนในชุมชนที่พัฒนาจนเป็นชุมชนเข้มแข็ง มักจะปรับตัวในเรื่องการดำเนินชีวิต รวมทั้งการดำรงชีพโดยคำนึงถึงคุณธรรม การพัฒนาคุณธรรมในชุมชนชนบทมักจะมีเป้าสำคัญในการฟื้นฟูและยกระดับความมีคุณธรรมที่มีอยู่แล้วในแต่ละท้องถิ่นแต่อาจถูกละเลยบ้างในยามวิกฤต คนในชุมชนอาจทดลองปฏิบัติตามแนวทางใหม่ที่เกิดจากการร่วมคิด ทบทวน เรียนรู้ และตัดสินใจที่จะใช้ การขับเคลื่อนการพัฒนาจากภายในด้วยการหวนกลับไปคิดถึงวิถีชีวิตเดิม ๆ และมิติของความดีที่คุ้นเคย จะเห็นได้จากมีความพยายามฟื้นฟูการกระทำความดีที่เดิมถูกละเลย รวมทั้งวิถีการดำรงชีพแล้วนำมาปฏิบัติใหม่ พร้อมกับยกระดับให้สูงขึ้นด้วยการเชื่อมต่อกับแนวคิดใหม่ ๆ บางส่วนที่สอดคล้องกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีการดำรงชีพที่มีคุณธรรมมากขึ้น แต่

แตกต่างกันบ้างในรายละเอียด ตามบริบทของแต่ละท้องถิ่น 5) ปัจจัยด้านสื่อมวลชน มีการใช้สื่อสร้างสรรค์ของสื่อมวลชนปลูกฝังคุณธรรมแก่สังคม การสร้างสื่อคุณธรรมเป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมการมีจิตสำนึกที่ดี ในการนำเสนอของสื่อมวลชนเกี่ยวกับกิจกรรมการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมของศาสนาในสื่อที่หลากหลาย การเสริมสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารด้วยสื่อสังคมออนไลน์ระหว่างเครือข่ายชุมชนคุณธรรม และการเผยแพร่ข้อมูลของสื่อมวลชนเกี่ยวกับกิจกรรมการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับกฤชณัท แสนทวี และ ชัชฎา อัครศรีวร นากาโอคะ[22] ได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านหลักจริยธรรมในกิจการกระจายเสียงและ กิจการโทรทัศน์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยสิ่งที่ควรทำในรายการข่าวที่สามารถพยากรณ์หลักการจริยธรรมขององค์กรกิจการ กระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ที่ดีที่สุด คือ (1) ให้ความสำคัญในการนำเสนอข่าวท้องถิ่น (2) ตรวจสอบและ กลั่นกรองข้อมูลจากแหล่งข่าวอย่างรอบคอบก่อนนำเสนอ และเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้เป็นแหล่งข่าว ปัจจัยสิ่งที่ควรทำในรายการละครที่สามารถพยากรณ์หลักการจริยธรรมขององค์กรกิจการกระจายเสียงและกิจการ โทรทัศน์ที่ดีที่สุด คือ (1) แสดงเรตติ้งกำกับรายการละครให้ตรงกับเนื้อหาด้านในอย่างถูกต้อง (2) ส่งเสริมละครที่มีการนำเสนอภาพเชิงบวกของกลุ่มบุคคลต่าง (3) ผลิตรายการละครที่ส่งเสริมการเรียนรู้ จริยธรรม คุณธรรม ทักษะชีวิต การอยู่ร่วมกันอย่างหลากหลายในสังคมและความรักความสัมพันธ์ในครอบครัว สามารถพยากรณ์หลักการ จริยธรรมขององค์กรกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ 3) ปัจจัยสิ่งที่ควรทำในรายการโฆษณาที่สามารถพยากรณ์หลักการจริยธรรมขององค์กรกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ที่ดีที่สุด คือ (1) นำเสนอโฆษณาที่คงไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดี เคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เชื้อชาติ ศาสนา และความเชื่อของสังคมนั้น ๆ (2) บอกเลขที่ใบอนุญาตสินค้าและเลขที่สินค้าที่ได้รับอนุญาตโฆษณา (3) โฆษณาเฉพาะสินค้าที่ผ่านการอนุญาตตามกฎหมาย 6) ปัจจัยด้านความพร้อมของทรัพยากรการมีบุคลากรทุกภาคส่วนเข้าร่วมจัดกิจกรรมการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม มีงบประมาณเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่เพียงพอและเหมาะสม มีฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย เหมาะสม มีการประสานงานความร่วมมือทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ และการขยายเครือข่ายคุณธรรมจากความร่วมมือทุกภาคส่วนในการจัดกิจกรรมการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับอโรชา ทองลาว [23] ได้ถอดบทเรียนรูปแบบการดำเนินงาน “บวร” บ้าน วัด และโรงเรียนของชุมชนบ้านขาม ตำบลบ้านขาม อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ พบว่า เดิมชุมชนบ้านขามเป็นพื้นที่ที่มีความแห้งแล้ง คนในชุมชนเป็นหนี้นอกระบบ ต่างคนต่างอยู่ มีความสามัคคีกันเฉพาะในกลุ่มเครือญาติ และขาดผู้นำที่มุ่งมั่นในการทำงานทำให้สภาพสังคมสมัยนั้นเป็นสังคมแบบพึ่งพานายทุนนำมาซึ่งภาระหนี้สินครอบครัวต้องส่งบุตรหลานไปทำงานต่างถิ่น ความไม่เป็นธรรมขึ้นในสังคมโดยเฉพาะเรื่องวงเงินในการพิจารณากู้ยืมเงินของสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน จนกระทั่งผู้ใหญ่ประจวบ แต่งทรัพย์ ผู้นำชุมชนที่มีความเสียสละได้ระดมสมาชิกในชุมชนประกอบด้วย ครัวเรือน ส่วนราชการ และสถาบันทางศาสนามาร่วมมือในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจชุมชนด้วยการรวบรวมกองทุนต่าง ๆ จำนวน 13 กองทุน ประกอบด้วย กลุ่มออมทรัพย์ กองทุนหมู่บ้าน กองทุนชุมชน กองทุนยา ธนาคารข้าว กลุ่มแม่บ้าน กองทุนสวัสดิการ กองทุนประปา กองทุนปุ๋ย ฌาปนกิจหมู่บ้าน กองทุนเยาวชน กองทุนผู้สูงอายุ และกองทุนตำรวจอาสา ซึ่งแยกกันอยู่กระจัดกระจายนำมารวมเข้าเป็นกองทุนเดียวกันเกิดเป็น “กองทุนบูรณาการ” ซึ่งแนวคิดการพัฒนาชุมชนและการบูรณาการกองทุนชุมชนบ้านขาม อยู่บนหลักของการพัฒนาโดยอาศัยความร่วมมือของ บ้าน วัด โรงเรียน และส่วนราชการ กล่าวคือ บ้านหรือชุมชน เป็นแกนหลักในการพัฒนา ทำหน้าที่คิดผ่านเวทีประชาคม แบบหามติความเห็นชอบร่วมกัน ยอมรับในกติกาที่กำหนด และนำข้อตกลงที่สร้างร่วมกันไปปฏิบัติโดยไม่มีการครอบงำทางความคิด โรงเรียน เป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนการศึกษาดูงานจากเครือข่ายอื่นๆ วัด เป็นสถาบันที่หลอมรวมพลังศรัทธา และทำหน้าที่กระตุ้นและเสริมสร้างกระบวนการคิดของคนในชุมชนผ่านการทำงานเชิงรุก ได้แก่ การอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก เยาวชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ผลการดำเนินงานตามแนวทาง “บวร” ทำให้

ชุมชนบ้านขามเกิดพลังความรักความสามัคคีของคนในชุมชน มีเวทีประชาคมที่เข้มแข็งที่มีทั้งผู้นำ ชาวบ้าน และพระสงฆ์ ชุมชนสามารถบริหารจัดการทรัพยากรของชุมชนเองได้ มีโรงสี ลานรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ศูนย์ศึกษาและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านขาม และมีตลาดเพื่อกระจายผลผลิต ความสำเร็จของการสร้างกองทุนบูรณาการนับเป็นความภาคภูมิใจร่วมกันของคนในชุมชน ทำให้คนในชุมชนมีปัจจัยการผลิต มีรายได้เพิ่มขึ้น เนื่องจากกองทุนบูรณการของชุมชนบ้านขามไม่ได้เน้นการปล่อยกู้เพียงอย่างเดียว แต่เน้นที่ปัจจัยการผลิต คือให้สมาชิกมีอาชีพ มีรายได้ และมีเงินออม ทำให้สมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความสมัครสมานสามัคคี ความเอื้ออาทร ความสัมพันธ์ฉันท์พี่น้อง เป็นห่วงกันมากยิ่งขึ้น วัฒนธรรมที่ถูกลืมไปเริ่มกลับคืนมาโดยเฉพาะความมีน้ำใจ ความเมตตากรุณา สามารถเปลี่ยนวิธีคิดจากคนที่ได้รับอย่างเดียวมาเป็นผู้ให้ซึ่งสามารถทลายความเห็นแก่ตัวมาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนนรวมมากยิ่งขึ้น เศรษฐกิจชุมชนดีขึ้น คนในชุมชน มีเงินออม รู้จักแยกแยะเหตุและผลในการใช้จ่าย อีกทั้งสามารถเพิ่มจำนวนต้นไม้ขึ้นในชุมชนกว่า 800 ต้นซึ่งเป็นผลจากข้อตกลงของการทำสัญญากู้ยืมเงินกองทุนของชุมชนจุบันนี้คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น บุตรหลานเริ่มกลับคืนถิ่น ทรัพยากรชุมชนอุดมสมบูรณ์ และปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ชุมชนบ้านขามเน้นย้ำอยู่เสมอคือ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดและทัศนคติของคนในชุมชนให้เห็นความสำคัญของการออมเงิน และช่วยเหลือสังคมซึ่งผลที่เกิดขึ้นคือชุมชนบ้านขามมีทุนชุมชนที่สามารถหลอมรวมคนในชุมชนให้เป็นพลังเดียวกันได้สำเร็จ

2. ผลการวิเคราะห์ กระบวนการดำเนินงานโครงการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร โดยใช้วงจร เดมิง (Deming Cycle) [24] ประกอบด้วยการวางแผนการดำเนินงาน (P) การลงมือปฏิบัติ (D) การตรวจสอบ (C) และการปรับปรุง(A) นำมาใช้เป็นกระบวนการดำเนินงานโครงการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ และการรักษาสืบสานวัฒนธรรมไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรัฐบาลให้ทุกหน่วยงานใช้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2559 - 2564) เป็นแผนแม่บท (Master Plan) เป็นกรอบ และทิศทางในการปฏิบัติการในการส่งเสริมคุณธรรมของทุกหน่วยงาน โดยกระบวนการขับเคลื่อน แผนแม่บทฯ ใช้กลไกภาคีเครือข่ายในภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาชีพ ภาควิชาการ ภาคสื่อมวลชน และภาคประชาชน บูรณาการทั้งแนวราบและแนวดิ่ง เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทยดังนี้ 1) สร้างความรู้ ความเข้าใจในแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ โดยจัดประชุมสัมมนา หรือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) สร้างความเชื่อมโยงกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564) และแผนระดับอื่น ๆ 3) สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนของภาคีเครือข่ายต่าง ๆ 4) การเพิ่มความรับผิดชอบและการยอมรับบรรจุเป็นงานสำคัญ 5) จัดทำแผนงาน โครงการ / กิจกรรมรองรับแผนส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติภายใต้งบประมาณของหน่วยงาน [25] และสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วตา พึ่งตนเอง [26] วิจัยสภาพการบริหารโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำในภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ สภาพการบริหารโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำในภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาในภาพรวม พบว่าการวางแผน (P-Plan) การปฏิบัติตามแผน (D-Do) การตรวจสอบผลการดำเนินงาน (C-Check) และการปรับปรุงให้เหมาะสมตามผลการประเมิน (A-Act) มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด สำหรับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามแผน รองลงมา ด้านการวางแผน และด้านการปรับปรุง ให้เหมาะสมตามผลการประเมิน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านในภาพรวมพบว่าด้านการวางแผน มีการวางแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนที่คำนึงถึงหลักเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่คุณธรรม รองลงมาคือ โรงเรียนมีการวางแผนยุทธศาสตร์ในการปลูกฝังคุณธรรมไว้อย่างชัดเจน และแผนของโรงเรียนมีการกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานตามหลักธรรมาภิบาลตามลำดับ ด้านการปฏิบัติตามแผน โดยพิจารณาตามด้านการปฏิบัติตามแผนโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำพบว่า มีการปฏิบัติตามแผนมาตรฐานด้านการปลูกฝังคุณธรรม รองลงมาคือมาตรฐานด้าน

เศรษฐกิจพอเพียงควบคู่คุณธรรม และมาตรฐานด้านหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานตามลำดับ ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน มีการตรวจสอบการดำเนินงานโรงเรียน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานการปลูกฝังคุณธรรมเพื่อการพัฒนาตนอย่างชัดเจน และโรงเรียนมีการประเมินผลการทำงานตามหลักธรรมภิบาลอย่างชัดเจนตามลำดับ ด้านการปรับปรุง มีการปรับปรุงให้เหมาะสมตามผลการประเมิน นำผลมาพัฒนาและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การปลูกฝังคุณธรรมเพื่อพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง และโรงเรียนนำข้อบกพร่องที่ค้นพบมาพัฒนา และปรับปรุงโครงการและกิจกรรมการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่คุณธรรมอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

3. ผลการดำเนินงานโครงการชุมชนคุณธรรมเคลื่อนด้วยพลังบวร ได้แก่ คุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ชุมชนคุณธรรม และ พฤติกรรมของคนในพื้นที่ชุมชนคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนในชุมชนได้รับความสะดวกด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง ได้แก่ ไฟฟ้า น้ำประปาฯลฯ รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน มีกิจกรรมร่วมทำด้วยกันในวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจครัวเรือน และชุมชน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มพัฒนาอาชีพในชุมชน กลุ่มแม่บ้านเศรษฐกิจ กลุ่มการแสดงพื้นบ้าน กองทุนสวัสดิการชุมชน ฯลฯ ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น เก็บออมเงินได้มากขึ้น มีการทำผิดกฎหมายลดลง มีกลุ่มอาสาสมัครหมู่บ้านดูแลสุขภาพ และกลุ่มดูแลความปลอดภัยชุมชนทำให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. รัฐควรรณรงค์ให้ประชาชนเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวให้มีความรู้ ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูเด็กอย่างถูกต้อง เหมาะสม เพราะพ่อแม่ ผู้ปกครอง และบุคคลในครอบครัว เป็นสถาบันแรกที่ช่วยอบรม ปลูกฝังคุณธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับสมาชิกของครอบครัว ตั้งแต่วัยเด็กจนเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งสมาชิกในครอบครัว ควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรักความอบอุ่น มีความสามัคคี มีเวลา มีพื้นที่ และมีกิจกรรมทำร่วมกัน

2. รัฐสนับสนุนส่งเสริมให้วัด/ศาสนสถาน มีบทบาทสำคัญเป็นแกนนำความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม

3. รัฐสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรให้กับประชาชนทุกวัย และทุกภาคส่วน

4. รัฐรณรงค์สนับสนุนให้มีชุมชนคุณธรรมเพิ่มขึ้นทุกพื้นที่ ทุกภาคส่วน มีการประชาสัมพันธ์ และยกย่องชมเชย บุคคลสำคัญที่มีชื่อเสียง กลุ่มผู้นำชุมชนและสังคมทุกระดับ ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิต

5. รัฐควรมีมาตรการให้สื่อมวลชนมีบทบาทในการส่งเสริมและถ่ายทอดคุณธรรมทั้งด้านคิดดี ทำดี และพูดดีจากชุมชนคุณธรรมเผยแพร่ต่อสาธารณชน โดยเฉพาะโทรทัศน์

6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่เป็นหน่วยงานหลักประกอบด้วยกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ควรส่งเสริมสนับสนุนการประสานความร่วมมือในการจัดทำนโยบายและแผนคุณธรรม การนำนโยบายและแผนคุณธรรมไปปฏิบัติ และติดตามประเมินผล

7. กรมการศาสนาประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ในการจัดทำแผนงานโครงการ และการจัดกิจกรรมการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรไปปฏิบัติในระดับประเทศ ระดับจังหวัด อำเภอ และชุมชน

8. กรมการศาสนาควรจัดงบประมาณ บุคลากรเพิ่มขึ้นในระดับอำเภอเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร

9. กรมการศาสนาประกาศยกย่อง ชมเชย ให้เกียรติบัตร หรือให้ขวัญ กำลังใจแก่เครือข่ายชุมชนคุณธรรมในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรอย่างต่อเนื่อง

10. ครอบครัวประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีการอบรมเลี้ยงดู ปลูกฝังให้มีคุณธรรม และจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนคุณธรรม และปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาร่วมกันในวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันของครอบครัว

11. วัด/ศาสนสถานควรมีการปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำทางศาสนา และให้ความสำคัญในการพัฒนาจิตใจ เป็นศูนย์รวมยึดเหนี่ยวทางจิตใจของประชาชน ต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

12. โรงเรียนควรเป็นแกนนำสนับสนุนจัดกิจกรรมสนับสนุนการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม ปลูกฝังคุณธรรมให้นักเรียนประพฤติตนเป็นคนดี มีคุณธรรม ผู้บริหาร ครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนผู้ปกครอง

13. ชุมชนมีผู้นำที่ดีมีคุณธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของชุมชน มีเครือข่ายความร่วมมือจัดกิจกรรมส่งเสริมส่งเสริมคุณธรรมในวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

14. สื่อมวลชนควรเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมเพิ่มขึ้นทางการติดต่อสื่อสารด้วยสื่อสังคมออนไลน์ ระหว่างเครือข่ายชุมชนคุณธรรม เช่น การจัดตั้งกลุ่มไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก ฯลฯ ใช้สื่อสร้างสรรค์ปลูกฝังคุณธรรมแก่สังคม สร้างสื่อคุณธรรมเป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม มีการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมของศาสนาใน รายการวิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต รวมทั้งมีจิตสำนึกที่ดีในการนำเสนอข่าวเกี่ยวกับกิจกรรมการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร
2. ควรมีการศึกษาบทบาทของสื่อมวลชนในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร

เอกสารอ้างอิง

[1] ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 8.

[2] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564).* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

[3] กระทรวงวัฒนธรรม. (2559). *แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564).* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงวัฒนธรรม.

[4] กระทรวงวัฒนธรรม. (2559). *แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมภายใต้พลังบวรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสมหามงคลเสด็จเถลิงถวัลยราชสมบัติครบ 70 ปี.* กรุงเทพมหานคร.

[5] รัตนะ บัวสนธิ์. (2540). *การประเมินโครงการ การวิจัยเชิงประเมิน.* กรุงเทพมหานคร: คอมแพคพรินท์.

[6] วรภัทร์ ภู่เจริญ. (2544). *แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา* . กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.

[7] ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *ทฤษฎีการประเมิน.* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[8] สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2549). *วิธีวิทยาการประเมิน ศาสตร์แห่งคุณค่า.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[9] สมคิด พรมจุ้ย. (2555). แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินนโยบาย แผนงานและโครงการ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการประเมินนโยบาย แผนงานและโครงการ.* (หน่วยที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[10] สุพักตร์ พิบูลย์. (2555). แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการประเมิน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา.* (หน่วยที่ 1). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[11] กล้า สมตระกูล และคณะ. (2559). *การพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร.* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

[12] กฤชณัท แสนทวี และ ชัชฎา อัครศรีวร นากาโอคะ. (2558). *อิทธิพลของปัจจัยด้านหลักจริยธรรมใน*กิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้รับสาร. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[13] พระบำรุง ปญฺญาพโล (โพธิ์ศรี). (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

[14] Lanier. S.P. (1993). *Promotion Moral and Conceptual Development in Rural Adolescents.* London: Routledge and Kegan Paul, 1993.

[15] Kohlberg, L. (2000). Development of Moral Character and Moral Ideology *Review of Child Development Research*, New York: Russell Sage Foundation.

[16] Stufflebeam, D. L. (1983). The CIPP Model for Program Evaluation. Boston: Kluwer - Nijhoff.

[17] ชำเลือง วุฒิจันทร์. (2554). *คุณธรรมจริยธรรม.* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.

[18] สุริยา อรัญเฉวียง. (2559). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน.* วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

[19] อโรชา ทองลาว. (2557). *การถอดบทเรียนผลการดำเนินโครงการ 9บวร ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน.*วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

[20] วีระพงศ์ ถิ่นแสนดี. (2550).*การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนสิงห์สะอาด อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์.* ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

[21] อาแว มะแส.2557). *บทบาทของชุมชนในการพัฒนาคุณธรรมในสังคมชนบทไทย* ค้นจาก http://cse.nida.ac.th/main/images/research/(2).pdf เมื่อ 9 พฤศจิกายน 2561.

[22] กฤชณัท แสนทวี และ ชัชฎา อัครศรีวร นากาโอคะ.2558). *อิทธิพลของปัจจัยด้านหลักจริยธรรมในกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้รับสาร.* กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[23] อโรชา ทองลาว.2557). *การถอดบทเรียนผลการดำเนินโครงการ 9บวร ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน.*วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

[24] Deming, W. Edwards (1986). Out of the Crisis. MIT Press.

[25] กระทรวงวัฒนธรรม. (2560). *คู่มือการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2559 – 2564).* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

[26] แก้วตา พึ่งตนเอง. (2555). *สภาพการบริหารโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำในภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY BY TEACHERS IN EXTANDED OPPORTUNITIES IN SCHOOLS UNDER KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

จักรพันธ์ ทิพย์วรรณ[1], ผศ.ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศากุล[2], อ.ดร.ปรเมศร์ กลิ่นหอม[3]

Jakkaphan Thipwan [1], Saroch Pauwongsakul[2], Paramate Krinhoum [3]

[1] นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (ปร.ด.)

[3] อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (ปร.ด.)

Received : March 1,2021
Revised : March 15,2021
Accepted : April 5,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 309 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที่กลุ่มตัวอย่างอิสระกัน (t-test for Independent Sample)

ผลการวิจัย พบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

Abstract

This research was to study and compare the roles of school administrators in promoting professional learning community by teachers in extanded opportunities in schools under kanchanaburi primary educational service area 3, classified by work experience and school size. The sample used in the research was teachers in educational institutions. Under the Office of kanchanaburi primary educational service area 3, 309 people by simple random sampling. The instrument used in this research was a 5 level rating scale questionnaire with content validity between 0.67-1.00 and With confidence equal to 0.96 The statistics used for data analysis were percentage, average. Standard deviation Type and t-test for independent sample.

The findings:

1. Roles of school administrators in promoting professional learning community by teachers in extanded opportunities in schools under kanchanaburi primary educational service area 3 overall practice was at a high level. when considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects. sorted by average, namely learning and professional development, followed by co-leadership. vision joint kalyanamit community community support structure and the team that joined forces.

2. School administrators working in large and medium educational institutions Play a role in promoting learning communities in the profession of teachers Based on the opinions of the teachers in the school expand opportunities. Under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area 3, overall there were statistically significant differences at a level of 0.01. The team joined forces Co-leadership In learning and professional development And the community support structure There was a statistically significant difference at level 0.01 in the Kalyanamit community. The difference was statistically significant at 0.05, that is, large educational institutions. School administrators play a role in promoting the learning community in the profession of teachers. More than a medium-sized educational institution.

Keywords: Roles of school administrators, Promoting professional learning community by teachers

ภูมิหลัง

การศึกษาถือเป็นหนึ่งในนโยบายที่สำคัญที่สุดโดยรัฐบาลเล็งเห็นว่าการศึกษาเป็นรากฐานของการผลิตทรัพยากร มนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อเป็นอนาคตที่สำคัญของชาติและเป็นรากฐานของการสร้างสังคมที่เข้มแข็งมีคุณภาพและคุณธรรม โดยเชื่อว่าการศึกษาสามารถสร้างสังคมที่แข็งแกร่งด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ ภาครัฐ และภาคเอกชน ได้ร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพคนไทยด้วยกับการให้การศึกษา การปฏิรูปการศึกษาเป็นสาขาหนึ่งในการปฏิรูปประเทศ สำหรับเป้าหมายการศึกษาเพื่อปวงชนที่ว่าด้วยการตอบสนอง ความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะชีวิตของเยาวชนและผู้ใหญ่นั้น ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิต โดยส่งเสริมการจัดการศึกษาต่อเนื่องสำหรับผู้เรียน ทุกวัย เพื่อยกระดับการอ่านออกเขียนได้ของผู้ใหญ่ ในขณะเดียวกันยังได้มุ่ง ปรับปรุงคุณภาพของอาชีวศึกษาอีกด้วย ประเทศไทยยังมีนโยบายต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการอ่านและเขียนของคนไทย เพื่อสร้าง ความสามารถพื้นฐานด้านการคำนวณ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสำหรับนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และเพื่อสร้างหลักประกัน ด้านความเสมอภาคทางการศึกษา ดังนั้นเนื้อหาของหลักสูตรและการเรียน การสอนจึงได้รับการทบทวนอยู่เสมอโดยคำนึงถึงข้อแตกต่างของแต่ละบุคคลและเพศสภาพ เพื่อตอบสนองต่อความสนใจและขีดความสามารถ ของผู้เรียนแต่ละคน ดังนั้นการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับแนวนโยบายการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกันในแต่ละรัฐบาล นอกจากนี้ได้นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาในประเทศไทยต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจโลกในศตวรรษนี้และเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยการผลิตประชากรที่มีทักษะการแข่งขันสูง ในโลกที่ประสบกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางเชิงยุทธศาสตร์สำหรับการจัดการการเรียนรู้ได้ให้ความสำคัญในเรื่ององค์ความรู้ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของผู้เรียนที่สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ [1]

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ “การรวมตัวกันของบุคคลทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาโดยรวมพลังกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนและของทุก ๆ คนในองค์การนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างมีคุณค่า และเกิดประโยชน์สร้างสรรค์ต่อทุกคนและสังคม” สำหรับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา หมายถึง “การรวมตัวกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานการจัดการศึกษา ของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง เพื่อให้นักเรียนแต่ละคนและทุก ๆ คนเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มศักยภาพตรงตามความสนใจและครบมาตรฐานหลักสูตร รวมทั้งครูและผู้บริหารทุกคนในสถานศึกษาได้เพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน [2] ซึ่งผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของสำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน [3] ตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสถานศึกษาหรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงให้โรงเรียนดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเริ่มต้นในการพัฒนาครูในรูปแบบใหม่ที่ครูทุกคนจะต้องดำเนินการเริ่มพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียน โดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการดำเนินการในแต่ละเขตพื้นที่ จะต้องดำเนินการในรูปแบบตามความต้องการของโรงเรียนนั้น ๆ เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูในการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน จากการเรียนการสอนในปัจจุบันอาจจะพบว่าเกี่ยวกับครูมีภาระงานที่มาก ความคลุมเครือของระบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ สถานที่ทำงานที่ควรมีผู้นำที่สร้างวัฒนธรรมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะหัวใจความสำเร็จของการชุมชนการเรียนรู้ คือ ครูจะต้องมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม อีกทั้งการพัฒนามีข้อจำกัดด้วยบรรทัดฐานและ

กฎเกณฑ์ทางสังคม ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเริ่มนำกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนายังมีข้อควรพัฒนาและปัญหาที่จะต้องนำมาพัฒนาซึ่งประเทศไทยได้ขับเคลื่อนกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ในการพัฒนาครูเช่นกัน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบว่านอกจากการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะมีความสำคัญด้านการบริหารจัดการ ทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การเป็นอย่างมากแล้ว ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วย ดังนั้นผู้บริหารยุคนี้ควรจะต้องให้ความสำคัญกับ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และประโยชน์จากการทำ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และส่งเสริมหรือริเริ่มให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความใส่ใจชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา และผู้บริหารน่าจะมีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา ก็จะทำให้องค์การนั้นมีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกันโดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการและความพึงพอใจต่อกัน ท้ายสุดย่อมทำให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 520 คน จากโรงเรียน 21 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน [4] ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ คือ เพศ ขนาดสถานศึกษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ซึ่งมี 6 ด้าน ได้แก่ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดย

3.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์แลประสานงานทางโทรศัพท์ ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังตัวอย่าง จำนวน 309 ชุด โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามและกลับคืนผู้วิจัยภายใน 7-15 วัน ทางไปรษณีย์และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 309 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแล้ววิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากโรงเรียนในสังกัด มาตรวจสอบความถูกต้อง จัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

4.3 วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ประเมินค่าของเบสท์ [5] ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบที่กลุ่มตัวอย่างอิสระกัน (t-test for Independent Sample)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตาราง 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ในภาพรวม	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับการปฏิบัติ**
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.24	0.52	มาก
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.16	0.53	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.29	0.36	มาก
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.31	0.45	มาก
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.23	0.52	มาก
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.22	0.38	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.24**	**0.31**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีข้อสรุปการวิจัย ดังนี้

1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ด้านวิสัยทัศน์ร่วม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากกว่าด้านอื่นๆ 3 ลำดับแรก คือ ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและการยกย่องจากผู้บริหาร ให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน และผู้บริหารครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากกว่าด้านอื่น ๆ 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารและเพื่อนครูมีการให้เกียรติ ยกย่องชมเชยให้กำลังใจให้แก่กันในโอกาสที่เหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาโรงเรียน และผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารแบ่งหน้าที่ให้แก่ครูได้อย่างชัดเจนและมอบหมายงานในทีมได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถ

1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ด้านภาวะผู้นำร่วม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากกว่าด้านอื่น ๆ 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการติชมและแนะนำเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออกของครูอยู่เสมอ และโรงเรียนมีแหล่งสืบค้นข้อมูล ให้ครูสามารถค้นคว้า

หาความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่เพียงพอต่อความต้องการของครู ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประชุม/กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้พูดคุยสนทนาในเรื่องการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ

1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากกว่าด้านอื่น ๆ 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและมีการสนับสนุนให้ครูดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำดีและมีบทลงโทษที่เหมาะสมเมื่อครูประพฤติผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และครูได้รับการยกย่องเชิดชูเมื่อประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ด้านชุมชนกัลยาณมิตร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากกว่าด้านอื่น ๆ 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนครู รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนของครู และชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและคณะครู ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู

1.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากกว่าด้านอื่น ๆ 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดให้มีการจัดกิจกรรมให้ครูพบปะพูดคุยกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมผู้ปกครอง การเยี่ยมบ้านนักเรียน และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุน เมื่อครูต้องการวิทยากรจากในชุมชนมาให้ความรู้กับนักเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	**ขนาดสถานศึกษา**				**t**	**Sig.**
	ขนาดกลาง		**ขนาดใหญ่**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	$\bar{x}$	**S.D.**		
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.13	0.53	4.38	0.47	4.17**	0.000
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.04	0.52	4.31	0.49	4.72**	0.000
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.23	0.35	4.36	0.36	3.19**	0.002
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.25	0.51	4.39	0.36	2.62**	0.009
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.18	0.52	4.30	0.52	1.99*	0.047
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.14	0.40	4.33	0.34	4.43**	0.000
รวมเฉลี่ย	4.16	0.30	4.34	0.30	**5.27****	0.000

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีบทบาทมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีบทบาทมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เป็นแบบอย่างที่ดีและสนับสนุนให้ครูดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการให้รางวัลแก่ครูทำดีและมีบทลงโทษที่เหมาะสมเมื่อครูประพฤติผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อยกย่องเชิดชูครูเมื่อประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ดังที่ บังอร มธุรสสุวรรณ [6] ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามนโยบายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ รวมทั้งมีความประพฤติมีการวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ด้วยเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและตามที่สังคมต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิสมัย รบชนะชัย และคณะ [7] ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับนันท์นภัส ชัยสงคราม [8] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาและการได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยผ่านระบบค่านิยมและความเชื่อในโรงเรียน โดยมีศูนย์กลางอยู่ที่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและความเชื่อที่มีร่วมกันว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้โดยครูและมีความสนใจร่วมกันและมองไปในทิศทางเดียวกันในการสร้างเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน ดังที่ อำนาท เหลือน้อย [9] กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันสร้างภาพ ความเชื่อมโยงและทิศทางร่วมไปสู่โรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตระหนักถึงคุณค่าของ ตนเองและของงานบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิสมัย รบชนะชัย และคณะ [10] ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรสวรรค์ เพชร์มี [11]

ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารและครูมีการให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจครูและผู้ร่วมงานแก่กันในโอกาสที่เหมาะสม พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาโรงเรียน และให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน ดังที่วาสนา ทองทวียิ่งยศ [12] กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกันหรือการปรับปรุงสถานศึกษา สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์นภัส ชัยสงคราม [13] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ [14] ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ มีการติชมและแนะนำเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออกของครูอยู่เสมอ และโรงเรียนมีแหล่งสืบค้นข้อมูลให้ครูสามารถค้นคว้าหาความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่เพียงพอต่อความต้องการของครู ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยยึดหลักแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำเสนอผลการดาเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังที่ อำนาท เหลือน้อย [15] ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง ตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรสวรรค์ เพชร์มี [16] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ [17] ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและมีการสนับสนุนให้ครูดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำดีและมีบทลงโทษที่เหมาะสมเมื่อครูประพฤติผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และครูได้รับการยกย่องเชิดชูเมื่อประสบความสำเร็จในวิชาชีพ เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พัฒนาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้การวิจัยสื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างบรรยากาศที่เป็นพื้นที่ชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตรเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันกับนานาชาติเพื่อให้สามารถเทียบเคียงมาตรฐานสากลร่วมกันกับครู ดังที่ ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ [18] ได้กล่าวว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การยึดถือกระบวนการต่าง ๆ ในการร่วมกันวางแผน ค้นหา พูดคุย และแบ่งปันความรู้ ทักษะ กลวิธี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองหรือเพิ่มวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์โดยมีนัยสำคัญ คือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของศรสวรรค์ เพชร์มี [19] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ทองทวียิ่งยศ [20] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร มีความศรัทธาร่วมกันตามหลักปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันสร้างความรู้สึก ความผูกพันให้บุคลากรตระหนักถึงประโยชน์ของการจัดการศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสร้างนักเรียนที่มีคุณภาพต่อการพัฒนาโรงเรียนและสังคม มีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน และร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน เพื่อลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู ยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุฑิตา อุเบกขา) เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก และมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสุขรวมทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกันตามวัฒนธรรมแบบเปิดเผย โดยการบริหารจัดการองค์กรให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดการใช้อำนาจกดดันตามแนวทางการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังที่ อำนาท เหลือน้อย [21] กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร มีความศรัทธาร่วม มีอัตลักษณ์ ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการนำไปใช้ในการดำเนินงาน และปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ครู และบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของศรสวรรค์ เพชร์มี [22] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ [23] ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารจัดให้มีการจัดกิจกรรมให้ครูพบปะพูดคุยกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมผู้ปกครอง การเยี่ยมบ้านนักเรียน และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนอยู่เสมอ ดังที่ อำนาท เหลือน้อย [24] กล่าวว่า โครงสร้างการพัฒนาชุมชน หมายถึง โครงสร้างองค์การชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมเน้น รูปแบบทีมงานเป็นหลักเน้นความคล่องตัว ในการดำเนินการใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยใจ และมุ่งความยั่งยืนแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์นภัส ชัยสงคราม [25] ได้

ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ [26] ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาแต่ละขนาดได้มีการส่งเสริมเพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจของครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้เกี่ยวข้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน ดังที่ ฮอร์ด [27] กล่าวถึงแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และคณะครู ร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการที่มีขั้นตอน มีข้อตกลงร่วมกันของสมาชิก อันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ที่นักเรียน ครู ผู้บริหาร และองค์กรหรือโรงเรียนจะได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสนับสนุนของผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ภาคธุรกิจที่ให้ทุนสนับสนุนการจัดการศึกษาเป็นการพัฒนาผู้เรียนและตัวครูเอง ภายใต้ข้อมูลทางการศึกษาที่เก็บมาอย่างครบถ้วน ด้วยการสืบเสาะ การวิเคราะห์เป็นวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการจัดการศึกษา สาระวิชา อันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ของผู้เรียนโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์นภัส ชัยสงคราม [28] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ เหลือน้อย [29] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย 3 ลำดับสุดท้าย จึงนำมาสู่ประเด็นที่จะให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารและครูควรร่วมมือร่วมแรงทำภารกิจการส่งเสริมให้ชุมเรียนรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างอาชีพให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน และแบ่งหน้าที่ให้แก่ครูได้อย่างชัดเจน มีการอบหมายงานในทีมได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถของครูผู้รับผิดชอบงานนั้น ๆ เช่น มีการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากลร่วมกัน และมีผู้รับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อผู้เรียนร่วมกันของครู

2. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้สถานศึกษาและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมของโรงเรียน และให้ความรู้กับนักเรียนเพื่อสร้างการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมและได้ผลจริง เช่น มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการเป็นโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สมบูรณ์

3. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหารร่วมรับฟังความคิดเห็นของครู และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้เรียนรู้งานทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น เปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความไว้วางใจครู และบุคลากร เคารพซึ่งกันและกันในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. จากการเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ควรมีการส่งเสริมเพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจของครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้เกี่ยวข้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ควรศึกษาที่เกี่ยวกับเรื่อง การบริหารการเรียนการสอนของครูโดยการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ควรศึกษาที่เกี่ยวกับเรื่อง แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2561*). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[2] เรวดี ชัยเชาวรัตน์. (2558). *โมเดลนกขยับปีก ใน บังอร เสรีรัตน์ และคณะ (บ.ก.), PLC วิถีไทย: แนวคิดและประสบการณ์การพัฒนาระบบกลไกการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน.* กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

[3] สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *โครงการพัฒนาสมรรถนะของครูตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

[4] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measuremen, 30, 607-610.

[5] Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed). Englewoood: Cliff Prentice Hall.

[6] บังอร มธุรสสุวรรณ. (2558). *การบริหารงานวิชาการระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในเครือ คณะภคินพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[7] พิสมัย รบชนะชัย และคณะ. (2558). *แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.* วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 3(2), 251-259.

[8] นันท์นภัส ชัยสงคราม. (2560). *การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

[9] อำนาท เหลือน้อย. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

[10] พิสมัย รบชนะชัย และคณะ. (2558). *แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.* วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 3(2), 251-259.

[11] ศรสวรรค์ เพชร์มี. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก.* ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

[12] วาสนา ทองทวียิ่งยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.

[13] นันท์นภัส ชัยสงคราม. (2560). *การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

[14] ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ. (2561). *การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา.* โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเป้า สพฐ, 4-5.

[15] อำนาท เหลือน้อย. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

[16] ศรสวรรค์ เพชร์มี. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก.* ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

[17] ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ. (2561). *การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา.* โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเป้า สพฐ, 4-5.

[18] ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ. (2561). การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา. โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเป้า สพฐ, 4-5.

[19] ศรสวรรค์ เพชร์มี. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก.* ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

[20] วาสนา ทองทวียิ่งยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.

[21] อำนาท เหลือน้อย. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

[22] ศรสวรรค์ เพชร์มี. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก.* ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

[23] ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ. (2561). *การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา.* โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเป้า สพฐ, 4-5.

[24] อำนาท เหลือน้อย. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

[25] นันท์นภัส ชัยสงคราม. (2560). *การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

[26] ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ. (2561). *การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา.* โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเป้า สพฐ, 4-5.

[27] Hord, S. M. (2010). *Professional learning communities: Communities of inquiry and improvement. Austin: Southwest Educational Development Laboratory, journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/viewFile/125/688*

[28] นันท์นภัส ชัยสงคราม. (2560). *การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

[29] อำนาท เหลือน้อย. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

PROPOSED GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF HAPPY ORGANIZATION THE NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ฐิติกรณ์ อาจะสมิต[1], รศ.ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์[2], ดร.สนั่น ประจงจิตร[3]

Thitikorn Ajasamit[1], Wisut Wichitputchraporn[2], Sanan Prajongjit[3]

[1]นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[2]ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[3]ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Received : March 25,2021

Revised : April 16,2021

Accepted : April 27,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต1 และ 2) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 302 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านระบบการจัดการ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสุขภาพกายและใจ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านกระบวนการสร้างสุข ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนา และเงื่อนไขความสำเร็จ โดย (1) หลักการมีห้าด้าน คือ หลักความยุติธรรม หลักการสร้างเสริมสุขภาพ หลักวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว หลักการมีส่วนร่วม และหลักคุณค่าของงาน (2) วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (3) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ระบบการจัดการ

สุขภาพกายและใจ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน กระบวนการสร้างสุขและลักษณะของงาน ส่วน (4) เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข การประเมินความต้องการจำเป็น

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study happy organization in schools under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1; and 2) propose guidelines for development of happy organization in the schools under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1. A sample of 302 was randomly drawn from teachers of these schools, plus five experts. The tools were a questionnaire and an interview schedule, constructed by the researcher. The data were analyzed in terms of percentage, mean, standard deviation, prioritized need index ($PNI_{modified}$), and content analysis.

The results of this research were as follows. 1. The overall existing happy organization in the schools was at the moderate level, while the overall desirable was at the very high. All four aspects of happy organization in the schools were ranked form the top based on their priority need index as: management, health, atmospheres and environment, happiness creation process, and happiness creation process. 2. Guidelines for development of happy organization in these schools consisted of principles, objective, guidelines, and conditions for success. 1) Five principles were: that of justice, of health promotion, of family organization, of participation and of work values; 2) the objective was to develop a happy organization in the school; 3) five guidelines for development of a happy organization in the school were that of management, of physical and mental health, of atmosphere and environment, of happiness creation process, and work activities, 4) conditions for success were: work motivation, balanced work-life, administrator leadership, and effective communication.

Keywords: Happy Organization, Need Assessment

ภูมิหลัง

ในโลกปัจจุบันนี้เราทุกคนคงปฏิเสธไม่ได้ว่า ทุกวันนี้เป็นยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงที่มีการแข่งขันอย่างเข้มข้น ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องเข้าสู่สนามแข่งขันกัน เพื่อให้สามารถอยู่รอดในพื้นที่ของตนเอง หลายองค์กรจึงได้ให้ความสำคัญกับการเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า อันจะเห็นได้จากการบริหารทรัพยากรมนุษย์รูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้เน้นการพัฒนาผลงาน เช่น BSC MBO KPIs OKRs ซึ่งส่งผลทางบวกอย่างชัดเจนในการพัฒนางานและการยกระดับผู้ปฏิบัติให้มีทักษะในการทำงานสูงขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามก็ส่งผลทางลบต่อบรรยากาศในการทำงานและความเครียดของพนักงาน ทำให้แวดวงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้เริ่มหันกลับมาให้ความสำคัญกับการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งสุขภาวะ (Healthy Workplace) หรือองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) โดยแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข จะช่วยให้เกิดรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งเสริมให้ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ เกิดความสุขในที่ทำงานกับ

บุคลากรอย่างยั่งยืน ช่วยจัดสมดุลระหว่างภาระงาน พนักงาน และองค์กร ยังผลไปสู่การบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรที่วางไว้ แนวคิด “องค์กรแห่งความสุข” จึงถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นเข็มทิศขององค์กรที่มีเป้าหมาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานร่วมกัน [1][2][3]

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศให้ประชาชนในประเทศมีความอยู่เย็นเป็นสุข ทั้งในด้านการมีสุขภาวะในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน เศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์สมดุล สังคมมีความเป็นประชาธิปไตย ที่มีธรรมาภิบาล มุ่งสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม สอดคล้องกับคิด จึงได้มีการประเมินผลกระทบของการพัฒนาประเทศ โดยใช้ดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทยเป็นตัวชี้วัด ซึ่งจากการสำรวจดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย พบว่าสังคมไทยมีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง [4] แสดงให้เห็นถึงระดับความสุขของคนไทยที่ยังต้องได้รับการพัฒนายกระดับให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 อยู่ในพื้นที่ที่ได้รับการสนับสนุนมีและมีความพร้อม อันจะเห็นได้จากงบประมาณจัดสรรในการสนับสนุนครูอัตราจ้าง และครูชาวต่างประเทศจากทางองค์การท้องถิ่น ยังผลให้เป็นเขตพื้นที่ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ ทั้งการทดสอบ O-NET, NT, RT สูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศเกือบทุกปี [5] ซึ่งการทุ่มเทรักษามาตรฐานให้ยั่งยืน ส่งผลต่อความเครียดและความกดดันให้กับผู้บริหารและครู รวมถึงบริบทพื้นที่จังหวัดนนทบุรี มีการแข่งขันทางการศึกษาสูง มีโรงเรียนสังกัดเอกชนที่มีชื่อเสียงเป็นจำนวนมาก โรงเรียนในพื้นที่จึงต้องมีการพัฒนาอย่างเข้มข้น ต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้มีการขอย้ายในอัตราที่สูง ทั้งนี้การบริหารองค์กรให้เกิดความสุขนั้น บุคลากรในองค์กรจะรู้สึกผูกพันและอยู่ในองค์กรได้อย่างยืนยาว เกิดความร่วมมือและความต้องการในการทำงานร่วมกัน

ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข นำมาประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นตามความสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และจัดทำนโยบายที่จะตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กร ช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถจัดสมดุลในชีวิตและการทำงานได้ ทำให้ครูมีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สามารถประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

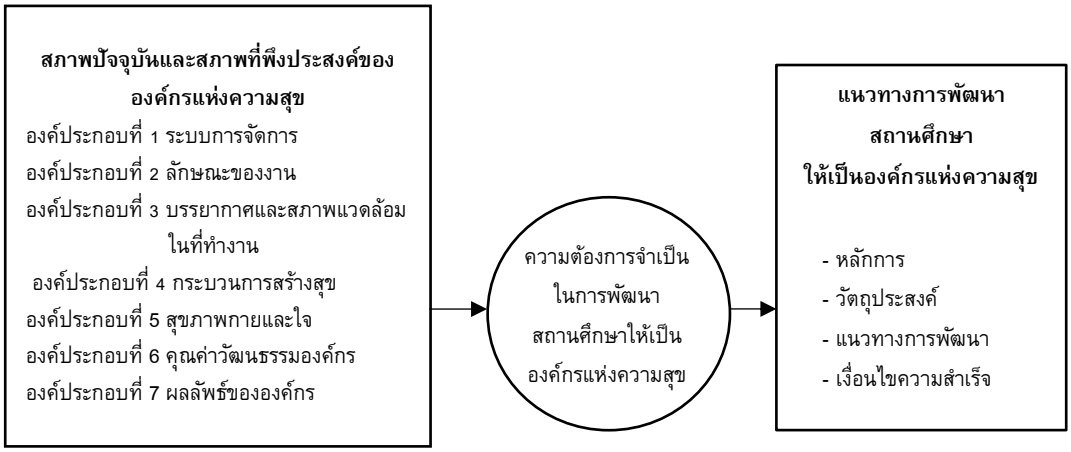
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

2. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข นำมาวิเคราะห์ความถี่และวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข 7 องค์ประกอบ โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

1. ประชากรในการวิจัย เป็นครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 1,395 คน จากทั้งหมด 32 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้สอน จำนวน 302 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่อาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% [6] โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มและกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์สอน และตำแหน่งความรับผิดชอบในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาในการเป็นองค์กรแห่งความสุข มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1961) [7] โดยใช้รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) จำนวน 45 ข้อคำถาม ตามองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขทั้ง 7 ด้าน แต่ละข้อประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน คือ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question)

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยเสนอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วจึงนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of item-objective congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นเครื่องมือฉบับทดลองใช้ ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่จัดไว้ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในส่วนของสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.946 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.972 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น (Reliability) สามารถนำเครื่องมือไปใช้ได้ [8]

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไปถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 29 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมมือในการแจกจ่ายแบบสอบถามไปสู่ครูผู้ให้ข้อมูล ในระหว่างวันที่ 14 มกราคม 2564 ถึง 5 กุมภาพันธ์ 2564 และเมื่อครบตามกำหนด ได้ทำการติดต่อโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการตอบกลับเป็นรายโรงเรียน ทำให้ได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนคิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์สอน และตำแหน่งความรับผิดชอบในปัจจุบัน โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index) ซึ่งในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น กำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ ที่มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปถือเป็นความต้องการจำเป็น ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละด้านใช้การเรียงลำดับจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย [9]

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

หลังจากผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 1 เรียบร้อยแล้ว จึงกำหนดข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่มีคุณวุฒิ ประสบการณ์ เป็นที่ยอมรับ ตรงตามเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเหมาะสม ทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล แล้วจึงนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียบเรียง วิเคราะห์ความถี่ บรรยายเป็นความเรียง ร่วมกับการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาตามทฤษฎีการพัฒนารูปแบบ เพื่อพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนา และเงื่อนไขความสำเร็จ

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83.11) มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 71.19) มีตำแหน่งครูผู้สอน (ร้อยละ 83.77) มี

อายุระหว่าง 30-40 ปี และมีประสบการณ์สอน 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ44.37 และร้อยละ 31.46 ตามลำดับ) โดยผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิจัยจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.28, S.D. = 1.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณค่าวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 1.07) รองลงมา คือ ผลลัพธ์ขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 1.04) และสภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ระบบการจัดการ ($\bar{X}$ = 2.97, S.D. = 1.41)

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ผลลัพธ์ขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.58) และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สุขภาพกายและใจ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.75)

1.3 เมื่อพิจารณาลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$) ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมมีค่า $PNI_{Modified}$ = 0.390 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระบบการจัดการ ($PNI_{Modified}$ = 0.522) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา คือ สุขภาพกายและใจ $PNI_{Modified}$ = 0.487) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ($PNI_{Modified}$ = 0.462) กระบวนการสร้างสุข ($PNI_{Modified}$ = 0.435) ลักษณะของงาน ($PNI_{Modified}$ = 0.421) ผลลัพธ์ขององค์กร ($PNI_{Modified}$ = 0.249) และคุณค่าวัฒนธรรมขององค์กร ($PNI_{Modified}$ = 0.231) ตามลำดับ ดังตาราง 1

ตาราง 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

(n=302)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				PNI	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ		
1.	ระบบการจัดการ	2.97	1.41	7	ปานกลาง	4.52	0.68	6	มากที่สุด	0.522	1
2.	ลักษณะของงาน	3.18	1.43	4	ปานกลาง	4.52	0.66	5	มากที่สุด	0.421	5
3.	บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.18	1.39	3	ปานกลาง	4.65	0.56	1	มากที่สุด	0.462	3
4.	กระบวนการสร้างสุข	3.17	1.44	5	ปานกลาง	4.55	0.69	4	มากที่สุด	0.435	4
5.	สุขภาพกายและใจ	3.02	1.47	6	ปานกลาง	4.49	0.75	7	มาก	0.487	2
6.	คุณค่าวัฒนธรรมองค์กร	3.73	1.07	1	ปานกลาง	4.59	0.60	3	มากที่สุด	0.231	7
7.	ผลลัพธ์ขององค์กร	3.69	1.04	2	ปานกลาง	4.61	0.58	2	มากที่สุด	0.249	6
	เฉลี่ย	**3.28**	**1.32**	**-**	**-**	**4.56**	**0.65**	**-**	**-**	**0.390**	**-**

2. ผลจากการวิจัยแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข พบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนา และเงื่อนไขความสำเร็จ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 หลักการขององค์กรแห่งความสุข

2.1.1 หลักความยุติธรรม คือ หลักเกี่ยวกับความถูกต้องตามศีลธรรม บนพื้นฐานของจริยธรรม ความสมเหตุสมผล ความเหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมาย ศาสนา ความเที่ยงธรรมและความเป็นธรรมโดยการสร้างนโยบายในการประเมินผลงานที่ชัดเจน โปร่งใส ยึดตามภาระงานของผู้ถูกประเมิน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู และสนับสนุนสวัสดิการให้กับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม

2.1.2 หลักการสร้างเสริมสุขภาพ คือ หลักเกี่ยวกับการมีกระบวนการสร้างเสริม สนับสนุนด้านสุขภาพ โดยให้บุคคลมีการปฏิบัติและพัฒนาสุขภาพ ตลอดจนจัดการสิ่งแวดล้อมและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพเพื่อให้บรรลุการมีสุขภาพที่ดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถจัดการความเครียดและจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

2.1.3 หลักวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว คือ หลักในการบริหารจัดการที่เน้นการส่วนร่วมในการพัฒนา พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเน้นความต้องการของพนักงาน ให้สร้างบรรยากาศองค์กรแบบครอบครัว สามารถครองตน ครองคน ครองงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารเปรียบเสมือนพ่อแม่ ผู้เลี้ยงดู เพื่อน หรือพี่น้อง เน้นความร่วมมือ การเอาใจใส่ เอื้ออาทร ผู้นำจะยึดมั่นความเป็นธรรมและปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด ดูแลรับผิดชอบสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้กับสมาชิก โดยการจัดสรรทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก บุคลากรมีความเต็มใจในการร่วมมือกันทำงาน สามารถสื่อสารกันได้อย่างไว้เนื้อเชื่อใจ ทำให้เกิดการยอมรับให้เกียรติซึ่งกัน ไม่นิยมการวิพากษ์วิจารณ์

2.1.4 หลักการมีส่วนร่วม คือ หลักการบริหาร ที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็น การวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผลกิจกรรมสร้างสุข ซึ่งจะส่งผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ความเต็มใจการทำงาน และทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

2.1.5 หลักคุณค่าของงาน คือ ผู้บริหารควรยึดหลักคุณค่าของงานในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยผู้บริหารควรส่งเสริมครูรับรู้ถึงคุณค่าของงาน เห็นถึงเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะทำงานด้วยตนเอง ภายใต้ความสัมพันธ์อันดีในองค์กรและความร่วมมือกัน เป็นงานที่ส่งเสริมให้เกิดความพัฒนาตนเอง ทั้งความรู้ความสามารถ รวมทั้งสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.2 วัตถุประสงค์ของแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

2.3 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

2.3.1 แนวทางการพัฒนาด้านระบบการจัดการ ประกอบด้วย 1)ผู้บริหารควรมีนโยบายในการประเมินผลงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลงานตามสภาพจริงและมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 2)ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิทยฐานะอย่างเท่าเทียมกัน 3) ผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการที่ช่วยเหลือครูในการทำงานอย่างเท่าเทียม

2.3.2 แนวทางการพัฒนาด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ ประกอบด้วย 1)ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้ครูออกกำลังกาย มีการจัดสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน 2)ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมเลี้ยงสังสรรค์ เพื่อช่วยให้ครูสามารถผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน รวมถึงเป็นการเปิดโอกาสให้ครูสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน 3)ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสามารถจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

2.3.3 แนวทางการพัฒนาด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรยึดหลักการสร้างบรรยากาศองค์กรแบบครอบครัว เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการครองคน ครองตน ครองงาน สร้างมิตรภาพที่ดีในองค์กรให้เกิดการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน 2)ผู้บริหารควรจัดให้มีพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ ให้เป็นพื้นที่ที่สามารถใช้งานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสาร และสร้างสรรค์ความสุขร่วมกัน 3)ผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับครูอย่างครบถ้วน เพื่อลดความวิตกกังวลในการทำงาน

2.3.4 แนวทางการพัฒนาด้านกระบวนการสร้างสุข ประกอบด้วย 1)ผู้บริหารควรจัดพื้นที่ให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน ดำเนินงาน และประเมินผลการพัฒนาองค์กร 2) ผู้บริหารควรจัดให้มีกระบวนการส่งเสริมสวัสดิการของครู ภายใต้สารสนเทศที่เกิดจากความต้องการของครูโดยตรง 3)ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูอย่างหลากหลายและเท่าเทียม

2.3.5 แนวทางการพัฒนาด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย 1)ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูรับรู้ถึงคุณค่าของงาน และเห็นถึงเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน 2)ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความถนัดของครูและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 3)ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูอิสระในการตัดสินใจในการทำงานภายใต้การกำกับติดตามที่เป็นระบบ

2.4 เงื่อนไขความสำเร็จ

เงื่อนไขความสำเร็จ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตกับทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นเงื่อนไขความสำเร็จที่เกิดจากการส่งเสริม จูงใจ กระตุ้นให้ครูสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำให้ครูรู้สึกถึงคุณค่าของงาน ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม นโยบายในการประเมินผลงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อมและอำนวยความสะดวกให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2.4.2 สมดุลระหว่างชีวิตกับทำงาน เป็นเงื่อนไขความสำเร็จโดยการส่งเสริมให้ครูสามารถจัดสมดุลในชีวิตและการทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีจิตใจที่แจ่มใสเบิกบาน สามารถกำหนดเป้าหมายในชีวิตได้อย่างเหมาะสม บริหารสัดส่วนการใช้ชีวิตที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง ซึ่งส่งผลผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคงและความก้าวหน้าขององค์กร

2.4.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นเงื่อนไขความสำเร็จที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารในการนำพาผู้ติดตามหรือสมาชิกในโรงเรียนให้สามารถดำเนินงานได้ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ภายใต้การตัดสินใจที่ดี วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีนโยบาย กลยุทธ์ในการดำเนินงานร่วมกัน

2.4.4 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นเงื่อนไขความสำเร็จที่เกิดจากการการสร้างความเข้าใจ การสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรเป็นช่องทางที่ทำให้เกิดศูนย์รวมในการทำงานร่วมกันผ่านเครือข่ายต่าง ๆ ได้อย่างมีเหมาะสม บุคลากรเข้าใจและเข้าถึง กระบวนการการสื่อสารระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลและระดับองค์กร ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีการสะท้อนข้อมูลในการสื่อสาร

โดยมีรายละเอียดดังแผนภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

อภิปรายผล

การอภิปรายผลครั้งนี้ เป็นการอภิปรายผลตามลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ด้านระบบการจัดการ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับแรก โดยประเด็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ เป็นประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด อาจเป็นเพราะมนุษย์ทุกคนมีความต้องการปัจจัยในการดำรงชีวิต ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน และแนวโน้มค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิทยฐานะอย่างเหมาะสม ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ Maslow (Maslow, 1970) ที่กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการลำดับขั้น (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) โดยค่าตอบแทน วิทยฐานะ สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ถือเป็นความต้องการขั้นแรกของความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) [10] และสอดคล้องกับข้อมูลด้านสถานภาพผู้ให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่กว่า3ใน4ส่วนยังมีอายุไม่เกิน 40 ปีทำให้มีเงินเดือนที่ยังค่อนข้างน้อยแต่อยู่ในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง และเป็นไปแนวทางเดียวกับ อุมาวรรณ วาทกิจ (2560) ได้ทำการสรุปแนวทางในการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงแรมระดับ 4-5

ดาว เกี่ยวกับระบบการจัดการไว้ว่า องค์กรต้องมีกำหนดนโยบายการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ให้ความสำคัญกับการมีระบบการประเมินการทำงานที่เป็นธรรม และมีความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน [11] ซึ่งสอดคล้องกับ Sinjindawong (2012) ที่ทำการสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการที่ทำงานแห่งความสุข โดยได้กล่าวถึงมิติเกี่ยวกับความสุขของการจัดการที่ดี ประกอบด้วย การจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ทุนการศึกษาสำหรับบุตรหลาน เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน คลอดบุตร เงินช่วยเหลืองานศพ และสวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากเงิน เช่น สหกรณ์กองทุนสำรอง อาหารกลางวันฟรี รถรับส่ง เครื่องแบบ ที่พัก น้ำดื่มสะอาด การลาพิเศษเพื่อเลี้ยงดูบุตรหรือการแต่งงาน รวมไปถึงการพัฒนาความรู้ เช่น ห้องสมุด การฝึกอบรม จัดทำศูนย์ฝึกอบรม การแบ่งปันความรู้ และการศึกษาต่อ [12] อีกทั้ง สุวีณา ไชยแสนย์ (2558) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการไว้ว่า ควรเพิ่มสวัสดิการให้แก่บุคลากรภายใน และควรจัดสวัสดิการแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาค นอกจากนั้นยังควรพัฒนาการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร [13] นอกจากนี้ ก้านทอง บุหร่า (2560) กล่าวถึงการประเมินผลปฏิบัติงานควรมีการทำความเข้าใจร่วมกันของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน การประเมินมีความเป็นระบบ มีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร โดยการสร้างความยอมรับร่วมกันของบุคลากร การบริหารค่าตอบแทนควรมีความเป็นธรรม สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานร่วมกัน การฝึกอบรมต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการ [14]

2. ผลการวิจัยพบว่า ด้านสุขภาพกายและใจ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับสอง โดยประเด็นการออกกำลังกายเป็นประจำ เป็นประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด อาจเป็นเพราะ ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น สุขภาพกายและสุขภาพใจถือเป็นสิ่งสำคัญ การบริหารจัดการความเครียดที่มาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยลดข้อผิดพลาด และความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่ออัตราการย้ายการลาออกที่ลดลง ช่วยเพิ่มคุณภาพของผลงานให้ดียิ่งขึ้น ประกอบกับพื้นที่ของจังหวัดนนทบุรี เป็นพื้นที่ที่มีความแข่งขันทางการศึกษาสูง มีความแออัดของประชากรเป็นอันดับสองของประเทศ ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งจากการปฏิบัติงานภายใต้สภาวะกดดันของครู ปัญหาจากการเดินทาง การใช้ชีวิตประจำวัน ค่าครองชีพที่สูงและปัญหาครอบครัว จึงส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจของครู ซึ่งปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพใจสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานและผลงานโดยตรง สอดคล้องกับ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2559) ที่กล่าวถึง องค์กรแห่งความสุขต้องประกอบด้วยคนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ ซึ่งการที่คนทำงานจะมีความสุขนั้นต้องเริ่มต้นจากตนเอง การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิตรู้จักกิน รู้จักนอน [1] สอดคล้องกับ ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาด้านสุขภาพดี มีน้ำใจ การผ่อนคลาย อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับสุขภาพกายและสุขภาพใจ [15] สอดคล้องกับเด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ที่กล่าวถึงสภาพองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุณยานนท์ ซึ่งพบว่า สภาพองค์กรแห่งความสุขที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านสุขภาพดี เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ออกกำลังกายไม่สม่ำเสมอ แม้จะเข้าใจถึงความสำคัญของการออกกำลังกาย แต่เนื่องจากภาระงานที่รับผิดชอบมากมาย ตลอดจนการเสียสละและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ทำให้ไม่มีเวลาในการดูแลสุขภาพมากเท่าที่ควร รวมถึงความเครียดจากการทำงาน และเวลาที่ไม่เพียงพอต่อการจัดสรรให้แก่ครอบครัว นอกจากนี้บุคลากรยังมีทัศนะว่า บุคลากรมีสุขภาพดีเพราะการดูแลสุขภาพของตนเอง [16] เป็นไปในแนวเดียวกับ กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์ (2556) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งเรียนรู้ ของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดลพบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีผลการประเมินด้านสุขภาพกายมีผลอยู่ในระดับมากเช่นกัน [17]

3. ผลการวิจัยพบว่า ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับสาม โดยประเด็นการได้รับการยอมรับ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันมีครูบรรจุใหม่เป็นจำนวนมาก และมีความต้องการความเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งในความเป็นส่วนตัวและการทำงาน เมื่อมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน จะเกิดมิตรภาพที่ดีทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น สามารถสื่อสาร ประสานงานและช่วยเหลือกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมมิตรภาพในโรงเรียน จึงจะช่วยให้เกิดความสุขในองค์กรด้วยความร่วมมือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ พบว่า การรับฟังความคิดเห็นและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความถี่สูงที่สุด และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นว่า ผู้บริหารควรสร้างสังคม การอยู่ร่วมกันของบุคลากร แบบครอบครัว สอดคล้องกับ Isa (2019) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะส่งผลต่อการกำหนดระดับความสุขของผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมให้พร้อมกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการเคารพซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับสวัสดิการและทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานจึงรู้สึกเชื่อมั่นในตัวผู้นำและเกิดความสุขในการทำงาน ยังผลต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้นขององค์กร [18] เป็นไปในแนวทางเดียวกับ Isharat (2013) ได้กล่าวถึงการออกแบบที่ทำงานแห่งความสุขสำหรับพัฒนาผลงานของพนักงาน ซึ่งการออกแบบที่ทำงานที่มีความสุขนั้นจะต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน องค์กรแห่งความสุขนั้นต้องการผู้นำที่มีทักษะทางสังคม สามารถบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างเหมาะสมด้วยการให้รางวัล การชื่นชม รู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างความศรัทธาด้วยยุติธรรม โปร่งใส [19] สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow, 1970) ขั้นความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความรักใคร่นับถือ ความผูกพัน ความเป็นมิตร และความรัก ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่มหรือทีมงาน และขั้นความต้องการด้านศักดิ์ศรี (Esteem Needs) ที่ต้องการการยอมรับนับถือทั้งจากตนเองและบุคคลอื่น การตอบสนองด้านการได้รับการยอมรับ ทำให้รู้สึกถึงความเชื่อมั่น การปฏิบัติงานจึงสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อสภาพขององค์กรแห่งความสุข [10]

4. ผลการวิจัยพบว่า ด้านกระบวนการสร้างสุข มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับสี่ โดยประเด็นการได้รับการสนับสนุนเงินช่วยเหลือในโอกาสสำคัญ เป็นประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันค่าครองชีพถือเป็นส่วนสำคัญในการใช้ชีวิต โรงเรียนจึงควรจัดให้มีการสนับสนุนความช่วยเหลือในโอกาสสำคัญ เพื่อแบ่งเบาภาระครูในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะส่งเสริมให้ครูเกิดความศรัทธา มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหาร ต่อองค์กรในเชิงจิตวิทยา รวมทั้งสร้างการรับรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จากการได้รับโอกาสในการวางแผน ดำเนินงาน และประเมินผล สอดคล้องกับ Sinjindawong (2012) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ในด้านความสุขเกี่ยวกับกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความสุขเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรแห่งความสุข มี 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 กิจกรรมสร้างสุข เช่น กิจกรรมส่งเสริมความสุขในวันสำคัญต่าง ๆ อาทิ วันสงกรานต์ วันปีใหม่ การประกวดโครงงาน เกม การร้องเพลง งานเทศกาล และการประชาสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ และด้านที่ 2 การสร้างจิตสำนึก เช่น การร่วมกันลดใช้พลังงาน การลดการสร้างขยะ [12] เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ อุมาวรรณ วาทกิจ (2560) สรุปองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขในมุมมองของบุคลากร ได้ 3 องค์ประกอบ คือ สุขด้วยการจัดการ สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข และสุขด้วยผลลัพธ์ขององค์กร โดยกระบวนการสร้างสุขประกอบด้วยปัจจัย 9 ปัจจัย ได้แก่ การมีนโยบายสร้างสุขในองค์กร มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ จัดกิจกรรมสร้างมิตรภาพที่ดี กิจกรรมเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรทุกระดับร่วมกิจกรรม มีช่องทางการสื่อสาร มีการประเมินกระบวนการ มีสวัสดิการด้านสุขภาพและการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม ในทิศทางเดียวกัน [11]

5. ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับห้า โดยประเด็นการมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการพัฒนาผู้เรียน เป็นประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูถูกจำกัดทางเลือกในการพัฒนานักเรียนจากนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ตัวชี้วัดและการประเมินที่มีเป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้ไม่สามารถพัฒนานักเรียนได้ตรงตามบริบทของสถานศึกษา และความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งตลาดแรงงาน ทั้งนี้หากต้องการให้ครูเกิดความสุขจากลักษณะของงานที่ทำ จำเป็นต้องสร้างให้เกิดการรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของงาน มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถเลือกทาง มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัดของตนเอง ภายใต้การกำกับติดตามที่เป็นระบบ สอดคล้องกับ Isharat (2013) ที่กล่าวถึงการออกแบบที่ทำงานที่มีความสุขสำหรับยกระดับผลงานของพนักงาน โดยกล่าวว่า งานต้องเป็นงานที่มีความหมาย ซึ่งหมายถึงงานที่มีความเป็นอิสระ มีความซับซ้อน เปิดโอกาสพนักงานได้แสดงความคิดโดยมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่ได้รับ [19] เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ Knowles (2019) ที่กล่าวถึง ความพึงพอใจงาน เกิดจากลักษณะของงาน การเสริมแรง ความรับผิดชอบ และการได้รับความยอมรับ โดยลักษณะงานที่มีความสำคัญจะทำให้พนักงานเกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน [20] สอดคล้องกับ Wesarat (2015) ที่กล่าวถึงกรอบแนวคิดความสุขในที่ทำงาน ว่า ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความสุขในองค์กร คือ งานที่ดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความสำคัญและความหมายของงานจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน [21] นอกจากนี้ Mohammed (2013) ยังกล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน จะทำให้ผลงานดีขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม [22] เป็นไปในทางเดียวกับ ภัทรดนัย ใต้ไธสง (2561) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานกับลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง [23] และสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การสูงที่สุดคือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน [24]

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่า ด้านระบบการจัดการ มีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับแรก และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น การได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารควรยึดหลักความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กำหนดนโยบายในการประเมินผลงานที่ชัดเจน โปร่งใส ยึดตามภาระงานของครู สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ด้วยเกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตรฐาน เปิดโอกาสให้ครูตรวจสอบผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลให้ครูรับรู้และยอมรับในผลการประเมิน อีกทั้งมีนโยบายที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและสนับสนุนสวัสดิการให้กับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม

2. จากการวิจัยพบว่า ด้านสุขภาพกายและใจ มีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับสอง และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การออกกำลังกายเป็นประจำ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การพักผ่อนได้อย่างเพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรยึดหลักการเสริมสร้างสุขภาพ โดยมีนโยบายส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการออกกำลังกาย จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมตามปฏิทินที่กำหนด มีกิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมสังสรรค์ที่ช่วยในการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน รวมถึงเป็นการเปิดโอกาสให้ครูสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน อีกทั้งส่งเสริมให้ครูสามารถจัดสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ยังผลไปสู่ความพร้อมของครูทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ต่อยอดไปสู่การจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

3. ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับสาม และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การยอมรับ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีค่าดัชนีความต้องการ

จำเป็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานของท่าน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรยึดหลักการวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการครองคน ครองตน ครองงาน สร้างเสริมบรรยากาศองค์กรที่ทำให้เกิดมิตรภาพที่ดีในองค์กร ให้เกิดการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรบริหารจัดการให้มีพื้นที่สีเขียว พื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ มุมกาแฟ มุมอ่านหนังสือ ที่เปิดเป็นพื้นที่ให้กับครูทุกคนสามารถใช้งานร่วมกันอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้ครูสามารถผ่อนคลายความเครียดไปพร้อมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพูดคุยสื่อสาร และสร้างสรรค์ความสุข ส่งเสริมให้ครูรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นพื้นที่ที่ครูผู้ใหญ่สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงามให้กับครูรุ่นใหม่ในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารยังควรมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับครูอย่างครบถ้วน เหมาะสม ทั้งการจัดให้มีการดูแลความปลอดภัย ที่จอดรถที่เพียงพอ ความพร้อมของสุขา การดูแลรักษาความสะอาด พื้นที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทสะดวก จุดบริการน้ำดื่ม อินเทอร์เน็ต รวมไปถึงวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพ เพื่อช่วยให้ครูลดความวิตกกังวลและลดภาระของครูในการทำงาน

4. ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านกระบวนการสร้างสุข มีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับสี่ และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การสนับสนุนเงินช่วยเหลือในโอกาสสำคัญ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ทั้งการวางแผน การดำเนินการและการประเมินผลการจัดกิจกรรม มีนโยบายในการจัดงบประมาณ เพื่อสนับสนุนเงินช่วยเหลือครูในโอกาสต่าง ๆ เช่น งานศพ งานแต่งงาน และการแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ก่อให้เกิดความรู้สึกทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อผู้บริหาร ครูรู้สึกถึงความสำคัญของตนจากการเข้าร่วมกิจกรรม รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร และการเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกันในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุข อันจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในองค์กรที่จะพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

5. ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะของงาน มีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับห้า และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการพัฒนาผู้เรียน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายงานที่เห็นเป้าหมายชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของครู โดยสอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูรับรู้ถึงคุณค่าของงาน และเห็นถึงเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง งานที่ได้รับมอบหมายเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อผู้เรียนและสถานศึกษา ภายใต้การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ที่เป็นระบบและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในประเด็น แนวทางการพัฒนาระบบประเมินผลงานของครู เพื่อส่งเสริมให้ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ

2. ควรมีการวิจัยในประเด็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีของครู เพื่อเป็นการเสริมสร้างสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีให้กับครู ส่งผลให้ครูมีความพร้อมในการทำงาน

3. ควรมีการวิจัยในประเด็น การพัฒนากลยุทธ์ในการสร้างบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา เพื่อทำให้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความเหมาะสม ส่งผลต่อผลงานที่มีประสิทธิภาพ

4. ควรมีการวิจัยในประเด็น แนวทางการพัฒนากลยุทธ์ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา เพื่อพัฒนากลยุทธ์ที่จะส่งเสริมให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลการจัดกิจกรรม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ รู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

5. ควรมีการวิจัยในประเด็น รูปแบบการพัฒนากลยุทธ์ในการทำงานของครูในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนากลยุทธ์ที่จะส่งเสริมให้ครูรับรู้คุณค่าของงานและมีอิสระในการดำเนินงาน

เอกสารอ้างอิง

[1] ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559.* กรุงเทพฯ: บริษัทแอทโฟร์พริ้นท์ จำกัด.

[2] Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice*. สืบค้นเมื่อ 11พฤศจิกายน 2563, จาก https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf

[3] ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace.* กรุงเทพฯ: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

[4] สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563,พฤศจิกายน). *รายงานดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทยปี2561.* สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2563, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=10204,

[5] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1. (2563). แผนพัฒนา*การศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ปี พ.ศ. 2563 - 2565*. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1.

[6] Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement.* 30(3): 607-610.

[7] Likert, R. (1961*). New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill book.

[8] ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

[9] สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.*พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[10] Lunenberg, C. F. & Ornstein, A. O. (2012). *Educational Administration: Concepts and Practices Belmount*. CA: Wadsworth/Thomson Learning.

[11] อุมาวรรณ วาทกิจ. (2560). *ปัจจัยสำคัญเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาธุรกิจโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.* วารสารวิชาการธรรมทัศน์. 17(3):121-131.

[12] Sinjindawong, S. (2012). *Synthesis and Accumulation Knowledge from Happy Workplace management*. International Journal of Business and Management Studies. 1(3): 267-275.

[13] สุวีณา ไชยแสนย์. (2558). *องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำจังหวัดมหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

[14] ก้านทอง บุหร่า. (2560). *องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.* 28(3): 169-176.

[15] ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง. (2561). *การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต.

[16] เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุณยานนท์.* ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[17] กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์. (2556). *การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้ และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาสาธารณะและการจัดการภาครัฐ มหาวิทยาลัยมหิดล.

[18] Isa, K. (2019). *Leading Happiness: Leadership and Happiness at a Workplace*. *International Journal of Recent Technology and Engineering.* 8(3): 6551-6553.

[19] Isharat, A. (2013*). Designing happy Workplace for enhancing productivity of employee*. *International Journal of Management & Behavioural Sciences.* 4: 99-105.

[20] Knowles, P. (2019). *'Happiness Department'- An Emerging Ideology to Improve Employee Effectiveness & Job Satisfaction*. *IOSR Journal of business and Management.* 21(12): 58-61.

[21] Wesarat, P. (2015). *A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace*. *Asian Social Science.* 11(2): 78-88.

[22] Mohammed, A. (2013). *Workplace Happiness and Positivity: Measurement. Causes and Consequences.* International Journal of Reseach in Engineering Application & Management. 5(2): 42-48.

[23] ภัทรดนัย ใต้ไธสง. (2561). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.* วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. 8(1): 15-35

[24] สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาวะผู้นำสมดุลส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

BALANCE LEADERSHIP AFFECTYNG CHANGE MANAGEMENT OF PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION IN BANGEKOK

ดร.สมชาย เทพแสง
อดีตหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา และประธานกรรมการบริหารหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Received : March 3,2021
Revised : March 19,2021
Accepted : April 1,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำสมดุลส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำสมดุลกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำสมดุลส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 248 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) ต่อจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : **IOC**) ระหว่าง .60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของภาวะผู้นำสมดุลเท่ากับ 0.87 สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.92 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาองค์การ การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีและการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ

2. ภาวะผู้นำสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ วิสัยทัศน์ การจัดสภาพแวดล้อมเชิงบวก การคิดสร้างสรรค์ การประนีประนอม และการให้ความเสมอภาคแก่บุคลากร

3. ภาวะผู้นำสมดุลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงเชิงบวกกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

4. ภาวะผู้นำสมดุลส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำสมดุลด้านวิสัยทัศน์มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองมาได้แก่ ด้านประนีประนอม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเชิงบวก ด้านการให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรและ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ภาวะผู้นำสมดุลทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 88.25

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำสมดุล การบริหารการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The purposes of this research were to 1) study change management of private school administrators 2) study balance leadership of private school administrators 3) study relationship between balance leadership and change management of private school administrators, and 4) study balance leadership affecting change management of private school administrators. The sample group used in this research was 248 private school administrators under Office of the Private Education Commission in Bangkok by using Krejcie & Morgan (1970: 608). The stratified random sampling was applied by using school size as strata and simple random sampling by lottery. Research instruments including 5 points rating scale questionnaire. The index of item - objective congruence (IOC) was valued between 0.60-1.00. The reliability of balance leadership was 0.87 and the reliability of change management was 0.92. The data was analyzed by mean, standard deviation, simple correlation, multiple correlation and stepwise multiple regression analysis. The research results were found as following;

1. Change management of private school administrators under Office of the Private Education Commission in Bangkok as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; human resource development aspect, organization development aspect, innovation and technology development aspect, and organization culture development aspect.
2. Balance leadership of private school administrators as a whole was at high level. When

considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; vision aspect, positive environment management aspect, creative thinking aspect, compromising aspect, and equality of persons aspect.

3. There was a high positive correlation between balance leadership and change management of private school administrators under Office of the Private Education Commission in Bangkok.

4. Balance leadership affecting change management of private school administrators under Office of the Private Education Commission in Bangkok at .05 level of significance. Balance leadership in aspect of vision had the highest value of predictive power followed by compromising, positive environment management, equality of persons, and creative thinking aspect respectively. All aspects of balance leadership were mutually predict change management of private school administrators under Office of the Private Education Commission in Bangkok with the predictive power was at 88.25 percent.

Keywords: Balance leadership, Change management

ภูมิหลัง

ในศตวรรษที่ 21 นี้ เศรษฐกิจระบบเทคโนโลยีดิจิตอลเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยอัตราความเร็วสูง องค์การต่าง ๆมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีฝีมือระดับสูง (High Performance Employees) จำนวนมาก ทุนทางปัญญา หรือ Intellectual Capital จึงกลายเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดขององค์การและของประเทศชาติ ชาติใดที่ทุ่มเทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และให้ความสำคัญสูงในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ย่อมประกันได้ว่าชาตินั้นจะมีระดับความสำเร็จทางเศรษฐกิจสูงอย่างแน่นอน ดังนั้นภาวะท้าทายต่อผู้นำทางการศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองยุคศตวรรษที่ 21 ให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน การติดต่อสื่อสารจึงควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อทำให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดองค์การ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมการเมืองและบริบทต่าง ๆทางการศึกษาโดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการศึกษาที่ช่วยในการขับเคลื่อนการพัฒนาในด้านต่าง ๆจึงต้องมีการปรับแผนการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บริหารจัดการศึกษาโดยตรงต้องมีการปรับตัวให้ก้าวทันต่อสภาพแวดล้อมที่เกิดจากผลของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารจะต้องตัดสินใจว่าควรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการให้ทันสมัยทันต่อ
โลกาภิวัตน์ ดังกล่าว [1]

ดังนั้นองค์การต่าง ๆจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดโดยเฉพาะกระแสโลกาภิวัตน์ของยุคสารสนเทศได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง ต่อองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ขององค์การให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงขึ้น ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure) มีลักษณะเปลี่ยนไปเป็นแบบแนวนอนมากขึ้น เกิดรูปแบบโครงสร้างใหม่ ๆมีการเน้นการใช้ทีมงาน เกิดจริยธรรมใหม่ของการทำงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านค่านิยม ในการทำงานมากขึ้น องค์การให้ความสำคัญกับบุคลากรที่เป็นผู้มีคุณวุฒิและมีความรู้สูงขึ้น เปลี่ยนไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เกิดวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึง การใช้สารสนเทศร่วมกันได้รวดเร็วมากขึ้นเน้นเรื่องการประนีประนอมและความยืดหยุ่น และการให้ความเสมอภาคของบุคลากรในการทำงานเพื่อให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมาย [2]

โดยเฉพาะด้านการศึกษาจะพบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในปัจจุบัน เช่น สถานศึกษาขาดปัจจัยสนับสนุน ด้านบุคลากร ทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาสนับสนุนในการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์การทั้งด้านการแต่งกายที่ไม่เหมาะสม ขาดการทำงานเป็นทีม ขาดระเบียบวินัยของนักเรียน และขาดการทุ่มเทเสียสละในการทำงานของบุคลากร [3] ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการบริหารงานที่ไม่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ ทำให้บุคลากรในองค์การขาดศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน รวมทั้งคุณภาพของบุคลากรสู้ต่างชาติไม่ได้ จึงทำให้เกิดการเสียเปรียบทางการแข่งขัน นอกจากนี้ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการยังขาดประสิทธิภาพ ตลอดจนบุคลากรยังขาดความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่ตรงต่อความต้องการของอุตสาหกรรม เช่น ความรู้ด้านภาษา ความรู้ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น [4]

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงมีความจำเป็นและสำคัญในยุคปัจจุบัน เราจะเห็นว่าไม่มีองค์การใดที่สามารถอยู่รอดและดำเนินการแบบเดิมได้ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัว เนื่องจากองค์การต้องการปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอด เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ท่ามกลางกระแสพลวัต (Dynamic) ของสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารจึงต้องปรับปรุงหน่วยงานของตนให้สามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป [5]การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ช่วยพัฒนาองค์การให้ทันสมัย ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ลูกค้าและชุมชน สร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากร เป็นแนวคิดที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารองค์การเพื่อนำไปใช้ในการเตรียมความพร้อมให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การ อีกทั้งช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของงาน ปรับปรุงระบบบริหารให้เกิดคุณภาพ [6]

จากความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถดำรงอยู่และแข่งขันกับองค์การอื่นๆได้ ผู้บริหารจึงต้องนำความรู้มาใช้ในการบริหารอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ภาวะผู้นำสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำสมดุลเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับยุคปัจจุบันที่เน้นหลักของการประนีประนอมและการยืดหยุ่น การให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่บุคลากร [7] เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับในสังคม ใช้อิทธิพลเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่สำคัญผู้นำจะเน้นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น และเป็นผู้นำที่ใช้หัวใจและสติปัญญาในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆในการบริหาร หลุดพ้นจากกระบวนทัศน์เก่า ช่วยทำให้สามารถปรับปรุงสถานศึกษาให้เกิดความก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลกาภิวัตน์ [8]

ผู้วิจัยจึงทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำสมดุลส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานในสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาสถานศึกษาเอกชนเพื่อให้เกิดสภาพคล่องในการบริหารสถานศึกษาและเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนำไปใช้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำสมดุลส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำสมดุลกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำสมดุลส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำสมดุลมีความสัมพันธ์กับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

2. ภาวะผู้นำสมดุลส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกรุงเทพมหานครจำนวน 248 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) ต่อจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : **IOC**) ระหว่าง .60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของภาวะผู้นำสมดุลเท่ากับ 0.87 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.92 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลวิจัย

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาองค์การ การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีและการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ

2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ วิสัยทัศน์ การจัดสภาพแวดล้อมเชิงบวก การคิดสร้างสรรค์ การประนีประนอม และการให้ความเสมอภาคแก่บุคลากร

3. ภาวะผู้นำสมดุลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงเชิงบวกกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

4. ภาวะผู้นำสมดุลส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะ

ผู้นำสมดุลด้านวิสัยทัศน์มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองมาได้แก่ด้านประนีประนอม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเชิงบวก ด้านการให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรและ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ภาวะผู้นำสมดุลทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 88.25

อภิปรายผล

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาองค์การ การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีและการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารการเปลี่ยนแปลงนับว่ามีความสำคัญต่อองค์การ ทำให้องค์การอยู่รอดปลอดภัยจากสิ่งต่างๆที่มากระทบ ช่วยพัฒนาองค์การให้ทันสมัย ทำให้องค์การมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ท้าทายบุคลากรในการทำงานเชิงรุก สร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากร เพิ่มทักษะขีดความสามารถของบุคลากร ทำให้การบริหารงานขององค์การมีความต่อเนื่องไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุคสมัย โดยเน้นการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความสามารถในการตอบสนองความต้องการการเปลี่ยนแปลงของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์การ และผู้นำสามารถเตรียมความพร้อมให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัณณา ยาวิราช [9] กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงช่วยทำให้องค์การปรับตัวในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้บริหารทุกคนในองค์การตัดสินใจเลือกการปรับเปลี่ยนที่เหมาะสมและสามารถนำแนวทางมาใช้ได้อย่างถูกต้อง ทำให้องค์การมีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ดีขึ้น เพราะการปรับเปลี่ยนคือพื้นฐานส่วนหนึ่งของการอยู่รอดขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของซาโบ (Sabau) [10] กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงว่าช่วยพัฒนาองค์การให้ทันสมัย ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ลูกค้าและชุมชน สร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ เพิ่มทักษะขีดความสามารถของบุคลากร

โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสิ่งทั้งปวง เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีค่า ถ้าสามารถพัฒนาคนได้การพัฒนาสิ่งอื่นๆจะตามมา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งการเพิ่มและปรับปรุงวิธีการทำงาน ระบบงานให้สอดคล้องกับนวัตกรรมและเทคโนโลยี อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความมั่นคงแก่องค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของจุฑา เทียนไทย [11] สรุปว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล ส่งเสริมขวัญกำลังใจและทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของเบิร์นส์ (Bernes) [12] ให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน ช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสามัคคีกลมเกลียว อีกทั้งยังทำให้มีการปรับตนเองให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกอีกด้วย

การพัฒนาองค์การนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาองค์การช่วยให้การทำงานของบุคลากรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล มีการกำหนดงานและผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนตามวัตถุประสงค์และแผนต่าง ๆ ขององค์การ ช่วยลดความซ้ำซ้อนความสิ้นเปลืองของงาน ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะมีความชัดเจนเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตของงาน ทำให้การติดต่อประสานงานกันมีความสะดวกขึ้นจึงทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและ

รวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของนิสดารก์ เวชยานนท์ [13] สรุปว่าการพัฒนาองค์การช่วยป้องกันความสับสนในการปฏิบัติงาน และทำให้งานที่ทำนั้นไม่ซ้ำซ้อนกันหรือเกิดความขัดแย้งกันของบุคลากรในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของแจลลิสัน (Jellison) [14] สรุปการพัฒนาองค์การที่มีประสิทธิผลช่วยกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความชำนาญในแต่ละคน ทำให้การปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อนมีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยทำให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ และองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานที่กำหนดไว้

อีกทั้งการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหาร ช่วยอำนวยความสะดวกในการบริหารงานให้เกิดความคล่องตัว ช่วยในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ทั้งระบบการบันทึกการติดต่อและการให้บริการ ก่อให้เกิดประโยชน์ด้านการประหยัดเวลา กำลังคน และค่าใช้จ่าย อีกทั้งส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรให้มีชีวิตชีวา ให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้ง ช่วยแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนำมาประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารจัดการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ริกกี้ (Ricky) [15] สรุปว่าการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผล ช่วยปรับปรุงระบบการบริหารงานและอำนวยความสะดวกแก่ผู้บริหารให้ตอบสนองความท้าทายในยุคโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะเทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยพัฒนาความสามารถของบุคลากร พัฒนาวัฒนธรรมองค์การและระบบการบริการแก่บุคลากรให้สะดวกรวดเร็ว

2. ภาวะผู้นำสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ วิสัยทัศน์ การจัดสภาพแวดล้อมเชิงบวก การคิดสร้างสรรค์ การประนีประนอม และการให้ความเสมอภาคแก่บุคลากร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเป็นภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมกับโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับในสังคม ใช้อิทธิพลเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยผู้นำจะเน้นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เน้นการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่ดี ใช้หัวใจและสติปัญญาในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆในการบริหาร ให้หลุดพ้นจากกระบวนทัศน์เก่าหรือประเพณีแบบดั้งเดิม เน้นความเสมอภาค และความเป็นธรรม และมีการจัดสิ่งแวดล้อมเชิงบวก อีกทั้งมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่สำคัญกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความเสียสละทุ่มเทเพื่อให้องค์การเกิดความก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคมและโลก สอดคล้องกับแนวคิดของ วอเตอร์และคาแมรอน (Waters & Cameron) [8] สรุปว่าภาวะผู้นำสมดุลเป็นรูปแบบใหม่ของผู้นำที่เป็นแบบอย่างของบุคลากรในการบริหารงานด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ช่วยให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์การ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของกูวินและ คาแมรอน (Goowin & Cameron) [7] สรุปว่าภาวะผู้นำสมดุลใช้อิทธิพลจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทเสียสละ ใช้การคิดสร้างสรรค์สร้างผลงานใหม่ ๆในการบริหารงานเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีชีวิตชีวาตื่นเต้นเร้าใจ

โดยเฉพาะวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพราะทำให้ผู้บริหารสามารถมองภาพอนาคต ขององค์การได้อย่างชัดเจน สามารถถ่ายโอนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นจริงได้ รวมทั้งสามารถกำหนดวิสัยทัศน์จุดประสงค์และพันธกิจร่วมกันกับบุคลากรได้ โดยผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันนำพันธกิจไปใช้ในการพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถในการวางแผนระยะยาว

(Long -Term Planning) ได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญ ปรับปรุงสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าและอยู่รอดปลอดภัยสามารถต้านทานต่อวิกฤตการณ์ที่มากระทบได้อย่างมั่นคง อีกทั้งวิสัยทัศน์ ยังช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์การ โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนทำให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมาย ปลายทาง ยังกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีความรู้สึกผูกพัน มุ่งมั่น ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ท้าท้าย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของสตริงเกอร์ (Stringer) [16] สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะช่วยกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดความชัดเจน โดยพิจารณาจากวิสัยทัศน์ที่ดีที่แปลกใหม่ทันสมัย มีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต สามารถเชื่อมโยงจากปัจจุบันสู่อนาคต และสร้างศรัทธาแก่บุคลากรทุกคน รวมทั้งกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความท้าทายและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ

การจัดสภาพแวดล้อมเชิงบวก เป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำสมดุล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เกิดความสวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบและมีบรรยากาศดีปลอดภัย ช่วยให้บุคลากรและนักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีชีวิตชีวา สดชื่น แจ่มใส มีความรู้สึกรักโรงเรียน รักเพื่อน บุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นมิตรต่อกัน รักใคร่กลมเกลียวกัน เกิดการทำงานและการเรียนรู้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ เทิร์นเนอร์ บาร์ลิง และซาคาราโตส (Turner, Barling & Zacharatos) [17] ให้แนวคิดว่าการจัดสภาพแวดล้อมเชิงบวกช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรทำให้รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน บุคลากรทำงานด้วยความสุขสดชื่น สร้างสรรค์บรรยากาศแบบมิตรภาพทำให้รู้สึกอบอุ่นในการทำงาน นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สจ๊วต (Stewart)[18] สรุปว่าการจัดสิ่งแวดล้อมเชิงบวกช่วยให้บุคลากร เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอยู่เสมอ เกิดความกระตือรือร้น มีสุขภาพและบุคลิกดี เกิดความรัก ความอบอุ่น เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูล เห็นอกเห็นใจ เกิดความเข้าใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้ การคิดสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำสมดุล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการคิดสร้างสรรค์จะช่วยพัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีความแปลกใหม่ สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ร่วมสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งความกล้าคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรเปิดโลกทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำไปแก้ปัญหา และพัฒนางานไปในทางสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ กริฟเฟน และเอเบิร์ต (Griffin & Ebert) [19] ให้แนวคิดว่าการคิดสร้างสรรค์ ช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่ เพื่อพัฒนาระบบวิธีการทำงานให้เกิดความเชื่อมั่น ความน่านับถือและเกิดความภูมิใจในตนเอง นอกจากนี้การคิดสร้างสรรค์ยังช่วยยกระดับความสามารถ ความอดทนและความคิดริเริ่มของผู้นำให้เพิ่มมากขึ้นและยังเป็นการพัฒนาความสนใจในงาน พัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และพัฒนาชีวิตให้ทันสมัยมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของโรบินสันและแอสแซม (Robinson & Azzam) [20] สรุปว่าการคิดสร้างสรรค์ช่วยส่งเสริมความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมให้ใช้จินตนาการตนเอง โดยกระตุ้นให้เกิดการยอมรับความสามารถและคุณค่าของตนเองนำไปใช้ประโยชน์ให้เกิดการคิดค้นผลงานแปลกใหม่อย่างต่อเนื่อง

3. ภาวะผู้นำสมดุลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงเชิงบวกกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำสมดุลเป็นรูปแบบที่มีความสำคัญ ช่วยสนับสนุนให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงเกิดประสิทธิผล โดยผู้นำสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน จุดประกายการคิดสร้างสรรค์และใช้พลังจูงใจให้บุคลากรทำงาน

ไปตามเป้าหมายที่วางไว้ จนประสบผลสำเร็จ นำพาบุคลากรให้หลุดพ้นจากความคิดในกรอบกระบวนทัศน์เก่า รวมถึงพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรและทำงานด้วยการใช้หลักของการประนีประนอมมากกว่าการลงโทษ เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ ที่สำคัญช่วยพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผล ทั้งด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความเข้มแข็ง การพัฒนาระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ ตลอดจนพัฒนาองค์การให้เกิดความมั่นคงปลอดภัย สอดคล้องกับผลวิจัยของวิไลลักษณ์ สีดา [21] ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับผลวิจัยของราล์ฟ และคนอื่นๆ (Ralf & Others) [22] ทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำสมดุลกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำสมดุลมีความสัมพันธ์กับการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ช่วยให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและเกิดความมั่นคงอย่างต่อเนื่อง

4. ภาวะผู้นำสมดุลส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำสมดุลด้านวิสัยทัศน์มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองมาได้แก่ ด้านการประนีประนอม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเชิงบวก ด้านการให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรและ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ภาวะผู้นำสมดุลทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้ ร้อยละ 88.25 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำสมดุลเป็นภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้นำให้คำปรึกษาและให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการให้ทั่วถึงและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจ โดยผู้นำยุคใหม่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการคิดสร้างสรรค์ในการประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ที่สำคัญพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ คอตเตอร์และโคเฮน (Kotter & Cohen) [23] ให้แนวคิดว่าภาวะผู้นำสมดุลช่วยส่งเสริมการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผล โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตในองค์การได้อย่างมั่นคง รวมถึงพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลวิจัยของฟรานซิสโกและอัลฟองโซ (Francisco & Alfonso [24] สรุปว่าภาวะผู้นำสมดุลส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเปลี่ยนแปลงระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำสมดุลด้านวิสัยทัศน์โดยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำสมดุลด้านการประนีประนอม โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและให้โอกาสบุคลากรพัฒนาตนเองและแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน โดยใช้การลงโทษให้น้อยที่สุด

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำสมดุลด้านจัดสภาพแวดล้อมเชิงบวก โดยเน้นสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เพื่อสร้างความรักความเข้าใจแก่บุคลากรและสร้างบรรยากาศแบบมิตรภาพ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองไปสู่ภาวะผู้นำสมดุลเพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับศรัทธาและทำงานด้วยความเต็มใจ เสียสละทุ่มเทเพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานครควรนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ในองค์การของตน เพื่อพัฒนาผู้บริหารในระดับต่างๆให้มีภาวะผู้นำสมดุลสืบไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำสมดุลที่ส่งผลต่อการบริหารงานในหน่วยงานการศึกษาในสังกัดอื่น เช่น กรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยเชิงทดลองในการนำรูปแบบภาวะผู้นำสมดุลไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำสมดุลในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ทั้งได้รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดคุณภาพต่อไป

4. ควรวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำสมดุลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพสถานศึกษาหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

[1] Arter, Dennis. (2010). *Integrated Management Systems.* New York: McGraw Hill.

[2] Aubrey, Bob. (2015). *The Measure of Man: Leading Human Development*. New York: McGraw Hill.

[3] สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชนกรมการพัฒนาชุมชน. (2549). *สังเคราะห์ตัวชี้วัดกลุ่มเป้าหมายที่สมัครเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน (มชช.) ปี 2548.* กรุงเทพฯ: บีทีเอสเพรส.

[4] สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559).*ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12.*กรุงเทพฯ :สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

[5] Sutherland, J. & Canwell, D. (2004). *Key Concept for Strategic Management.* London: Library Association.

[6] Comstock, B. (2006*). Change* Management. London: Pitman.

[7] Goowin, Jone & Cameron, Greg . (2015).*Balanced Leadership for Powerful Learning: Tools for Achieving Success in Your School.* New York: McREI International.

[8] Waters, T., & Cameron, G. (2007). *The Balanced Leadership Framework: Connecting Vision with Action.* NewYork : McREI International.

[9] เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.เน็ท.

[10] Sabau, R.M. (2012,Spring). "*The Importance of Change Management in Development of Educational Organisations.* Managerial Challenges of the Contemporary Society Proceeding." Cluj-Napoca: Babes Bolyai University**.** Vol.4 (No.3) pp.131-144.

[11] จุฑา เทียนไทย. (2550). *การจัดการมุมมองนักบริหาร.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.

[12] Bernes, Bernard. (2014). *Managing Change*. London: Pearson.

[13] นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่แห่งการบริหารทุนมนุษย์.* กรุงเทพฯ: กราฟิก ซิสเต็มส์.

[14] Jellison, Jerald M., (2014). *Managing the Dynamics of Change.* New York: McGraw Hill.

[15] Ricky W, Griffin. (2013). *Basic Elements of Organizing.* 7th Edition. Texas A&M University.

[16] Stringer, R. (2002**).** *Leadership and Organizational Climate.* New Jersey: Upper Saddle River.

[17] Turner N., Barling J., & Zacharatos A. (2002*). Positive Psychology at Work***.** New York: Oxford University Press.

[18] Stewart, Martha. (2013,July).” Basic Elements of Organizing.” *Journal of Marketing Research*. Vol. 45(No.3) pp. 2-10.

[19] Griffin, Ronald J & Ebert, Ricky W. (2010). *Business Essentials***.** 8th Edition New Jersey: Prentice Hall.

[20] Robinson, K. & Azzam, A. M. (2009, Spring). "Why Creativity Now?". *Educational Leadership* Vol. 67 (No1) pp. 22–26.

[21] วิไลลักษณ์ สีดา (2563**).** *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**.**

[22] Ralf, Muller & Others. (2017). *Balanced leadership: A new perspective for leadership in organizational project management* New York: Cambridge Organizational Project Management.

[23] Kotter, J. P., & Cohen, D. S. (2002). *The Heart of Change: Real Life stories of How People Change Their Organizations.* Boston: Harvard Business School Publishing.

[24] Francisco J.,Pérez-Latre & Alfonso Sánchez-Tabernero. (2003,August). *“Leadership, an essential requirement for effecting change in media companies: An analysis of the Spanish market”* International Journal on Media Management. Vol. 5, (No.3) pp.13-19.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FOR TEACHERS AFFECTING PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

ทรงกลด เจนจิรวรกานต์[1], อ.ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์[2]

Songklod Janejiraworakan[1]**,** Somboon Burasirirak[2]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2]อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Received : May 14,2021

Revised : May 31,2021

Accepted : June 10,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่พยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 365 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น และสุ่มอย่างง่าย โดยจับสลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู เท่ากับ .940 และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เท่ากับ .943 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ด้านการสะท้อนคิดตามสภาพจริง ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างค่านิยมร่วมกัน และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์กันกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) =.858 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และ 4) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโดยรวมส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ร้อยละ 64.60 โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

The purposes of this research were as follows: (1) to study the level of transformational leadership of teachers under the authority of the Secondary Educational Service Area Office Two, Bangkok; (2) to study the status of the professional learning community; (3) to study the relationship between transformational leadership of teachers and the professional learning community; and (4) to study the transformational leadership of teachers to make predictions about the professional learning community. The samples were 365 teachers under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office Two, Bangkok, and employing the theories of Krejcie and Morgan. The stratified random sampling used the school size as strata to calculate the sample size and simple random sampling was performed via lottery. The instruments used for data collection was a five- point rating scale questionnaires and the IOC (Index of Item Objective Congruence) was valued from 0.60 - 1.00 and the transformational leadership of teachers was .940 and the reliability of the Professional Learning Community was .943. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, the Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis-Enter Method.

The results were as follows: (1) the overall mean score indicated a high level of transformational leadership among teachers. In terms of each aspect, intellectual stimulation was found to be the highest, followed by create a vision, inspirational motivation, individualized influence and individualized consideration; (2) the overall status of the professional learning community was found to be high. With regard to each of the aspects, authentic reflection was the highest, followed by open to suggestions, shared values and collaborations; (3) the relationship between transformational leadership of teachers and the professional learning community was highly correlated, with a statistical significance of .05 and the correlation coefficients (r) =.858 4). The transformational leadership of teachers affected the professional learning community with a statistical significance of .05. All of the aspects of the transformational leadership of teachers could predict the professional learning community at 64.60%. The aspect of individualized influence had the highest predictive power followed by inspirational motivation, create a vision, intellectual stimulation and individualized consideration.

Keywords: Teacher's Transformational Leadership, Professional Learning Community

ภูมิหลัง

การพัฒนานักเรียนให้เกิดความรู้และความสามารถ จะต้องอาศัยผู้สนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตราที่ 24 กล่าวถึงด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนโดยให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของนักเรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ครูและนักเรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ [1]

การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน กล่าวได้ว่า ยังติดกรอบอยู่ระดับการเรียนรู้สาระ (Content-Based Learning) มากกว่าที่จะก้าวข้ามไปสู่การเรียนรู้ถึงระดับสมรรถนะ (Competencies-Based Learning) เนื่องจากสาเหตุที่เป็นปัจจัยแวดล้อมหลายประการ นับตั้งแต่ระบบค่านิยมทางการศึกษาที่มุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รวมถึงการวัดและการประเมินผลในระบบการศึกษา ที่มุ่งวัดเนื้อหาสาระมากกว่าการวัดประเมินสมรรถนะของนักเรียนส่งผลให้เกิดสภาพปัญหาในด้านสมรรถนะของนักเรียน ดังนั้น การแก้ไขสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นจึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการการทำงานร่วมกันของครู เพื่อแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาของนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ [2]

จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ให้โรงเรียนดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเริ่มต้นในการพัฒนาครูในรูปแบบใหม่ โดยได้มอบหมายให้ดำเนินการในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และเขต 2 ดำเนินการในรูปแบบตามความต้องการของโรงเรียนในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูในการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการวางแผนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และกำกับ ติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัดอย่างเป็นระบบ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีส่วนสำคัญ คือ การแบ่งปันประสบการณ์ และการสะท้อนคิด แต่ผลการวิจัยพบว่า “ภาวะผู้นำของครู” ยังเป็นส่วนสำคัญอีกประการที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ [3] โดยธรรมชาติของครูหรือคนทั่วไปมักรู้สึกกลัวที่จะเปิดเผยสิ่งที่เป็นเรื่องส่วนตัว หรือกลัวที่จะถูกวิพากษ์การทำงานในที่สาธารณะ [4] โดยเฉพาะในสังคมไทยที่มีบริบทของการเคารพบุคคลที่อาวุโสกว่ายิ่งทำให้ระดับการสะท้อนคิดหรือการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดในที่ประชุมค่อนข้างต่ำ จึงจำเป็นต้องหาวิธีการสร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนให้เกิดขึ้นกับครู เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการสื่อสารและเกิดความคิดที่อาจมีความแตกต่างจากกลุ่ม

จากการศึกษางานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตนะ [5] ได้กล่าวถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพจะต้องเน้นการเป็นเพื่อนร่วมงาน เน้นความมีอิสระในการตัดสินใจ เน้นการพัฒนามาตรฐานงานขึ้นเอง ส่งเสริมผู้ปฏิบัติ มีความตระหนักในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ส่งเสริมให้ครูมีทัศนะแบบผู้นำ โดยเฉพาะการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งใหม่ ๆ จนเกิดเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของเกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์ [6] ที่ศึกษา

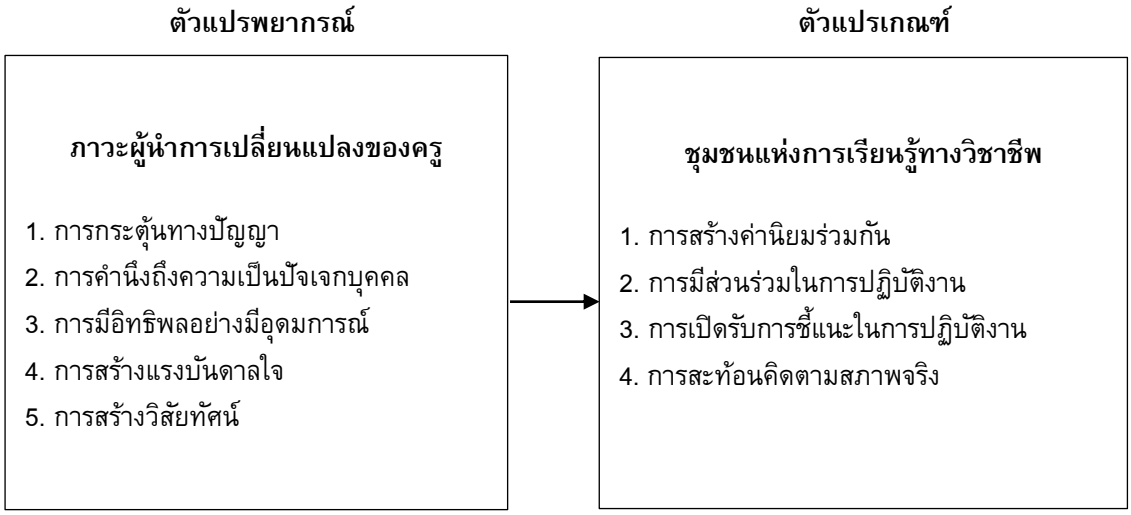
เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูพบว่า ผู้นำในลักษณะนี้จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ร่วมงาน โดยการใช้อำนาจหน้าที่ในการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนระบบหรือโครงสร้างการทำงานในรูปแบบการพัฒนา และมีผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ อันจะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและช่วยสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยเลือกศึกษาวิจัย กำหนดประชากรเป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เนื่องจากในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้วางแผนขับเคลื่อนกระบวนการสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา และจัดให้มีวิทยากรในการอบรมแนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และรับการติดตามจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [7]

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. เพื่อศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่พยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 โดยมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งหมด 52 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 6,137 คน [8]

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 365 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดดังตาราง 1

ตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดกลาง	7	437	25
ขนาดใหญ่	19	1,877	115
ขนาดใหญ่พิเศษ	24	3,823	225
รวม	**50**	**6,137**	**365**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วิทยฐานะ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับการปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย มีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และบทความ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert)

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยวัดจากค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of item objective congruence: IOC) รวมไปถึงความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนทางภาษา โดยแบบสอบถามมีค่าของความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูเท่ากับ .940 และค่าความเชื่อมั่นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเท่ากับ .943

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสะท้อนคิดตามสภาพจริง ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างค่านิยมร่วมกัน และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์กันกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดนรวมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) =.858 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง รายละเอียดดังตาราง 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

X_1 แทน คะแนนของการกระตุ้นทางปัญญา

X_2 แทน คะแนนของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

X_3 แทน คะแนนของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

X_4 แทน คะแนนของการสร้างแรงบันดาลใจ

X_5 แทน คะแนนของการสร้างวิสัยทัศน์

Y_1 แทน คะแนนของการสร้างค่านิยมร่วมกัน

Y_2 แทน คะแนนของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

Y_3 แทน คะแนนของการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน

Y_4 แทน คะแนนของการสะท้อนคิดตามสภาพจริง

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

R แทน ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม

p แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

R^2 แทน ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

SE_b แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

t แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	โดยรวม (Y)
X_1	.721*	.654*	.587*	.878*	.875*
X_2	.834*	.782*	.654*	.844*	.921*
X_3	.869*	.784*	.698*	.881*	.902*
X_4	.855*	.821*	.721*	.790*	.862*
X_5	.780*	.754*	.766*	.775*	.792*
โดยรวม (X)	.872*	.880*	.768*	.775*	.858*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโดยรวมส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ร้อย

ละ 64.60 โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่พยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู	b	β	SE_b	t	p
1. การกระตุ้นทางปัญญา (X_1)	.062	.052	.041	1.452*	.005
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2)	.058	.045	.058	1.414*	.008
3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3)	.288	.382	.053	6.948*	.000
4. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_4)	.262	.323	.060	5.483*	.000
5. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_5)	.153	.221	.063	2.893*	.000
R = .804	SE_{est} = .2021		F = 169.3*		
R^2= .646	a = 1.280				

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูในสถานศึกษามีความสำคัญในการกำหนดผลสำเร็จขององค์กร ผ่านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การประเมินและวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย การกระตุ้นให้เพื่อนครูเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น โดยมีเป้าหมายร่วมกันในเชิงรุกเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา [9] ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีความสำคัญในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะของเพื่อนครู ผ่านการมีอิทธิพลของผู้นำ อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ อีกหลายปัจจัย [10] สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ พิมพ์ศรี [11] ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในครูด้านภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า การประเมินสมรรถนะครูในด้านภาวะผู้นำโดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ [12] ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Christen [13] ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลความเป็นผู้นำของครูและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อความรู้ของครูและการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลความเป็นผู้นำของครูทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสะท้อนคิดตามสภาพจริง ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างค่านิยมร่วมกัน และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม นำไปสู่การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการเพิ่มประสิทธิผลในการสรรหาและถ่ายโอนความรู้ ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการสะท้อนสภาพปัญหา เพื่อบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน [14] ก่อให้เกิดการร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลังระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และพัฒนาวิชาชีพครูให้เกิดความก้าวหน้า [15] สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ไชยภักดี และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ [16] ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมแตกต่างกันกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ อำนาท เหลือน้อย [17] ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยรวมมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีความสัมพันธ์กันกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) =.858 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากปัจจัยสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ ให้การยอมรับและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเอง การมอบหมายภาระหน้าที่ที่มีความน่าท้าทาย ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดและริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งผู้นำจะต้องประกอบด้วยการเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตรสามารถหาวิธีการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยมีแนวคิดว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเป็นมนุษย์ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ [18] สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยพร บุญรักษา [19] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 64.60 โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูในสถานศึกษามีภาวะผู้นำซึ่งเป็นส่วนเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา การที่ครูมีภาวะผู้นำ

ร่วมจะช่วยสร้างกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยอาศัยภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ สร้างการกระจายอำนาจตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแก่เพื่อนครู ส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาศักยภาพและสร้างความเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน [20]

โดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ส่งผลให้เพื่อนครูมีการยอมรับเชื่อมัน ศรัทธา และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีทีจะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน [21]

ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจนับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกัน มีกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เปิดใจยอมรับคำชี้แนะในการปฏิบัติงานจากเพื่อนครู เมื่อผู้นำครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นองค์กร ย่อมส่งผลให้เพื่อนครูเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน [22]

นอกจากนี้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์นับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยสร้างความผูกพัน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น เกิดการทำงานที่เป็นกิจวัตรประจำวัน สามารถคาดเดาสภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้นก่อนและหลังการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขล่วงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ [23]

อีกทั้งด้านการกระตุ้นทางปัญญานับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติการปฏิบัติงาน เกิดค่านิยมร่วมกันในองค์กรผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ ส่งผลให้เพื่อนครูเกิดความตระหนักและรับทราบในสภาพปัญหา ค้นพบแนวทางการแก้ไขปัญหา และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ [20]

รวมถึงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่เพื่อนครูเป็นรายบุคคลโดยยึดหลักของความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้เพื่อนครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ในส่วนของที่ปรึกษาเพื่อรับความคิดเห็น ตลอดจนเปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนสภาพปัญหาตามสภาพจริง เพื่อนำข้อสรุปมาปรับใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง [24]

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อการแสดงความห่วงใยในความรู้สึกของเพื่อนครูผ่านการใช้วาจาและการแสดงออกที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นครูในสถานศึกษาจึงควรสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู คำนึงถึงความรู้สึกและเอาใจใส่เพื่อนครู เพื่อร่วมกันแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ข้อการมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นครูในสถานศึกษาจึงควรร่วมมือกันสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตามวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสามารถในการพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุด ดังนั้นครูในสถานศึกษาจึงควรเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครูในด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เป็นผู้นำแก่เพื่อนครูในด้านวิชาการและการใช้เทคโนโลยี เพื่อจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา เพื่อประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ

2. ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำของครูในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ เป็นต้น ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

3. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ ในรูปแบบกรณีศึกษา (Case Studies) โดยเลือกสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู เพื่อสังเคราะห์และใช้เป็นแนวทางในการผลิตผู้นำครูที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.*2545 *ฉบับที่* 3 *พ.ศ.* 2553 *และฉบับที่* 4 *พ.ศ.* 2562*)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

[2] มนตรี แย้มกสิกร. (2559). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ: ความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของครู.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

[3] Mullen, C., and Schunk, D. H. (2010, November*). A View of Professional Learning Communities Through Three Frames: Leadership; Organization, and Culture*. McGill Journal of Education. 2(6). Retrieved October 20, 2020, from mje.mcgil.ca/article/download

[4] Hairon, S., Goh, J. W., and D. Abbas. (2014). *Challenges to PLC Enactment in Singapore Hierarchical School System*. One Geils Court. Retrieved October 25, 2020, from https://www.aare.edu.au/data/HAIRON_14.pdf

[5] วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.

[6] เกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีทุนทางจิตวิทยาด้านบวกเป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

[7] กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2560). *รายงานแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต* 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.

[8] กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2563). *อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.

[9] ปริยา เธียรประดิษฐ์. (2555). *ผู้นำ: ปัจจัยความสำเร็จขององค์กร.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2563, จาก http://prdnorth.in.th

[10] พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2554). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร.* เลย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.

[11] นงลักษณ์ พิมพ์ศรี. (2560, มกราคม–เมษายน). การพัฒนาสมรรถนะในครูด้านภาวะผู้นำ. *วารสารการเมืองการปกครอง.* 7(1): 249-254.

[12] กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

[13] Christen, C. T. (2014). *The Influence of Teacher Leadership and Professional Learning on Teachers' Knowledge and Change of Instructional Practices in Low Performing Schools* (*Educational Leadership, Research and Technology*), Ph.D. Michigan: Western Michigan University. Photocopied.

[14] ฉัตรชัย ทองเจริญ. (2556). *คุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. ถ่ายเอกสาร.

[15] อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2559, มกราคม-เมษายน). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. *ปัญญาภิวัฒน์.* *8*(1): 126-130.

[16] ปราณี ไชยภักดี และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2551). *การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1.* สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.

[17] อำนาท เหลือน้อย. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.

[18] สมคิด สร้อยน้ำ. (2557). *การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

[19] ธันยพร บุญรักษา. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร

[20] ประจักษ์ ศรสาลี. (2561). *PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community).* กำแพงเพชร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.

[21] ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* ชลบุรี: มนตรี.

[22] โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[23] สมศักดิ์ ดลประสิทธ์. (2555). *ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์*. กรุงเทพฯ: เอกชน. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2563, จาก http://www.moe.go.th/wijai/vision1.html

[24] มยุรี ทรัพย์บุญ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership). สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2563, จาก http//www.itie.orglegi/modules.php?name=Journalandfile=displayandjid=735

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

A DEVELOPMENT OF INNOVATIVE LEADERSHIP MODEL OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN ISIAMIC PRIVATE SCHOOLS

กมลชนก ไพโรจน์[1] ดร.สมชาย เทพแสง[2] รศ.ดร.วิชาญ สาคุณ[3] ดร.บงกช ชินนพคุณ[4]

Kamolchanok Pairote[1] Somchai Thepsaeng [2] .Wichan Sakhun [3] Bongkoch Chinnopakhun[4]

[1] นักศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[2] ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[3] ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[4] อาจารย์พิเศษหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Received : March 1,2021
Revised : March 16,2021
Accepted : April 8,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เป็นงานวิจัยเชิงผสมผสาน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และเพื่อประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหากับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าตั้งแต่ 0.60-1.00 และหาค่าความถูกต้องและเหมาะสมของรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน และขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 170 คน ซึ่งได้มาจากตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน และนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้การแบ่งภาคใต้ตามยุทธศาสตร์เป็นชั้น ได้แก่ ภาคใต้ตอนบน และภาคใต้ตอนล่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สรุปว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มี 5 ด้าน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีจำนวน 9 ข้อ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มีจำนวน 12 ข้อ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการตอบสนองผู้รับบริการ มีจำนวน 9 ข้อ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีจำนวน 12 ข้อ และ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสร้างทีมงาน มีจำนวน 12 ข้อ รวมทั้งหมด 54 ข้อ

2. ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี 3) ด้านการตอบสนองผู้รับบริการ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 5) ด้านการสร้างทีมงาน มีความถูกต้องและเหมาะสมทุกด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 14 ข้อ 3) ด้านการตอบสนองผู้รับบริการจำนวน 8 ข้อ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 12 ข้อ และ 5) ด้านการสร้างทีมงาน จำนวน 12 ข้อ รวมทั้งหมด 56 ข้อ

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สรุปผลดังนี้

3.1 ผลการประเมินความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการตอบสนองผู้รับบริการ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี

3.2 ผลการประเมินการนำไปใช้ประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการตอบสนองผู้รับบริการ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา

Abstract

This research was mixed methodology research. The purposes of this research were to study innovative leadership of school administrators in Islamic Private Schools, to develop innovative leadership model of school administrators in Islamic Private Schools and to evaluate the feasibility and utilization of innovative leadership model of school administrators in Islamic Private Schools. The researcher conducted 3 steps of research as follows. Step 1 Study innovative leadership of school administrators in Islamic Private Schools by studying related documents and research and interviewing with 7 experts. Step 2 Developing innovative leadership model of school administrators in Islamic Private Schools by having 5 experts examine the content validity to find Item Objective Congruence Index (IOC), valued from 0.60 - 1.00. In addition, find

the validity and suitability of the model with focus group discussion by 11 experts. Step 3 Evaluate the feasibility and utilization of innovative leadership model of school administrators in Islamic Private Schools. The samples consisted of 170 school administrators in Islamic Private Schools by Krejcie & Morgan. The stratified random sampling was applied by using strategic division of southern region as strata which were the upper south and the lower south. Research instruments including 5 points rating scale questionnaire. The data was analyzed by percentage, mean and standard deviation.

The research results were found as follows.

1. The results of studying innovative leadership of school administrators in Islamic Private Schools were concluded that there were 5 aspects of innovative leadership model of school administrators in Islamic Private Schools which comprised of element 1 Creative thinking aspect, 9 items. Element 2 Innovation and technology development aspect, 12 items. Element 3 Response to service recipient aspect, 9 items. Element 4 Inspiration aspect, 12 items, and Element 5 Team building, 12 items. Total 54 items.

2. The results of develop innovative leadership model of school administrators in Islamic Private Schools were found the accuracy and suitability in 5 aspects of innovative leadership model of school administrators in Islamic Private Schools which were 1) Creative thinking 2) Innovation and technology development 3) Response to service recipients 4) Inspiration; and 5) Team building; consisted of 1) Creative thinking aspect, 10 items. 2) Innovation and technology development aspect, 14 items. 3) Response to service recipient aspect, 8 items. 4) Inspiration aspect, 12 items; and 5) Team building aspect, 12 items. Total 56 items.

3. The results of evaluate the feasibility and utilization of innovative leadership model of school administrators in Islamic Private Schools were found as follows.

3.1 The results of evaluate the feasibility as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found to be at the high level in all aspects by descending order of the average as follow; inspiration aspect, response to service recipient aspect, team building aspect, creative thinking aspect; and innovation and technology development aspect.

3.2 The results of evaluate the utilization as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; inspiration aspect, team building aspect, response to service recipient aspect, creative thinking aspect; and innovation and technology development aspect.

Keywords: Model development, Innovative leadership model, Islamic Private Schools

ภูมิหลัง

สังคมโลกยุคปัจจุบัน มีความก้าวหน้าในด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีระดับสูงเป็นการปฏิวัติที่ยิ่งใหญ่ของมนุษยชาติ เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจสังคม การเมือง การปกครอง มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โลกที่กว้างใหญ่ดูเล็กลง ดินแดนที่อยู่ห่างไกลสามารถติดต่อถึงกันง่ายขึ้นภายในเสี้ยววินาที ทุกคนก้าวสู่สังคมใหม่เป็นหนึ่งเดียว [1]โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยอัตราความเร็วสูง องค์กรทางด้านการศึกษามีความจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรที่มีฝีมือระดับสูง (High Performance Employees) สามารถใช้ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่สะสมมาบูรณาการเป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่สร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขัน และร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก [2]

ผู้นำจึงนับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนให้องค์กรและสังคมโลกก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และการศึกษา โน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้แก่องค์กร รวมทั้งเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน โดยเฉพาะในยุคดิจิตอล ภาวะผู้นำจะช่วยสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆในการบริหารจัดการ การค้นคว้าประดิษฐ์และนำมาใช้ในการจัดระบบการเรียนการสอน ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ [3] จากผลงานวิจัยด้านการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาด้านผู้นำได้แก่การกลัวการแข่งขัน ไม่ชอบการเสี่ยงและท้าทาย จึงทำงานตามกรอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ขาดการคิดสร้างสรรค์จินตนาการ ไม่ค้นคว้าและทดลองทำสิ่งใหม่ๆ จึงทำให้การทำงานไม่สนุกสนาน ไม่ทำให้ตื่นเต้นเร้าใจ ไม่สามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานได้เต็มกำลังความสามารถ [4]

นอกจากนี้ผลวิจัยเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรอิสลามศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอยู่เป็นจำนวนมาก มักพบสภาพปัญหาหลายประการ เช่น ผู้บริหารขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรอิสลามอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยสภาพปัญหาและแนวทางการดำเนินการตามกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามขาดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาและขาดความรู้ทางการบริหารการศึกษา [5]

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีรูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ที่สามารถบริหารสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้นำในยุคใหม่ต้องสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวุฒิภาวะในการเป็นผู้นำสูง กล้าตัดสินใจ และมุ่งผลสำเร็จ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการดำเนินงานจริงภายใต้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน ขณะเดียวกันก็ต้องทำให้ทุกคนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

โดยคุณลักษณะผู้นำสมัยใหม่ จำเป็นต้องมีการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก เน้นการนำกระบวนการอย่างเป็นระบบ (Facilitation Skills) เน้นการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team Inquiry) มีการใช้การคิดเชิงนวัตกรรม เพื่อปรับกระบวนทัศน์ใหม่ สร้างสรรค์ผลงานให้เกิดคุณภาพและได้รับการยอมรับจากบุคลากรโดยทั่วไป สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ รวมทั้งตอบสนองความต้องการ

ของผู้รับบริการให้เกิดความประทับใจ [6] สอดคล้องกับแนวคิดของพอตเตอร์ (Porter) [7] ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่าเป็นผู้มีการคิดสร้างสรรค์มีจินตนาการ และผ่านการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่างๆ ประเด็นต่างๆ อย่างท้าทาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการมองการคิด และการกระทำสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกันเพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดของแมกเอนไทร์ และกรีน ชอร์ตไทร์ (McEntire & Greene-Shortridge) [8]สรุปว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบ ด้วย การคิดสร้างสรรค์ การเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างทีมงาน กลยุทธ์ในการแก้ปัญหา และการพัฒนานวัตกรรมอย่างเหมาะสม

จะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญ เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่โลกมีการแข่งขันกันสูง จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีการคิดสร้างสรรค์ การตอบสนองผู้รับบริการ การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังช่วยสามารถเพิ่มขีดความสามารถของตนเองและบุคลากรให้เข้มแข็งเพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ ช่วยให้การแก้ปัญหาและการตัดสินใจเป็นระบบมากยิ่งขึ้นสามารถตอบสนองผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพ ตลอดจนเพิ่มการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ให้มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง บุคลากรพึงพอใจต่อผลสำเร็จขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม อันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
2. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และเพื่อประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence - Index : IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00 นอกจากนี้หาความถูกต้องและเหมาะสมของรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 175 คน ซึ่งได้มาจากตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified

Random Sampling) โดยใช้การแบ่งภาคใต้ตามยุทธศาสตร์เป็นชั้น (strata) ได้แก่ ภาคใต้ตอนบน และภาคใต้ตอนล่าง เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สรุปว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมี 5 ด้าน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีจำนวน 9 ข้อ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มีจำนวน 12 ข้อ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการตอบสนองผู้รับบริการ มีจำนวน 9 ข้อ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีจำนวน 12 ข้อ และองค์ประกอบที่ 5 ด้านการสร้างทีมงาน มีจำนวน 12 ข้อ รวมทั้งหมด 54 ข้อ

2. ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี 3) ด้านการตอบสนองผู้รับบริการ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 5) ด้านการสร้างทีมงาน มีความถูกต้องและเหมาะสมทุกด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 14 ข้อ 3) ด้านการตอบสนองผู้รับบริการจำนวน 8 ข้อ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจจำนวน 12 ข้อ และ 5) ด้านการสร้างทีมงาน จำนวน 12 ข้อ รวมทั้งหมด 56 ข้อ

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สรุปผล ดังนี้

3.1 ผลการประเมินความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการตอบสนองผู้รับบริการ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี

3.2 ผลการประเมินการนำไปใช้ประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการตอบสนองผู้รับบริการ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สรุปว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มี 5 ด้าน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีจำนวน 9 ข้อ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มีจำนวน 12 ข้อ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการตอบสนองผู้รับบริการ มีจำนวน 9 ข้อ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีจำนวน 12 ข้อ และองค์ประกอบที่ 5 ด้านการสร้างทีมงาน มีจำนวน 12 ข้อ รวมทั้งหมด 54 ข้อ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้นำยุคใหม่ที่เน้นเชิงรุก (Proactive Management) โดย เน้นการคิดสร้างสรรค์สร้างภาพอนาคตที่เป็นจริงและเชื่อถือได้ โน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ก้าวไปสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม โดยเป็นที่ปรารถนาและยอมรับของทุกฝ่าย สร้างสรรค์ความหมายในวิถีชีวิตของบุคลากร สร้างพลังในการ

ก้าวไปและสร้างมาตรฐานแห่งความสำเร็จและเป็นตัวเชื่อมปัจจุบันกับอนาคต ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคิดค้นวิธีการใหม่ๆมาใช้การบริหารจัดการให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาโดยจะต้องเลือกวิธีการที่ดีที่สุด ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ในอนาคต ผู้บริหารกำหนดนโยบายให้ชัดเจนในด้านการนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ มีการติดตาม เผยแพร่และประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม กระตุ้นและจูงใจให้ปฏิบัติได้อย่างสม่ำเสมอ มีการปรับกระบวนทัศน์และสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา เริ่มจากผู้นำเป็นลำดับแรกในการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ รวมทั้งค้นหาวิธีการใหม่ๆในการบริหารจัดการ ผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา โดยเน้นความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

โดยองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมสำคัญของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพราะการคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน แต่จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่แต่ละบุคคลการคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อการบริหารและจัดการศึกษา เพราะการคิดสร้างสรรค์ในตัวผู้นำ ถ้าได้รับการพัฒนาและส่งเสริมในทางที่ดีจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาไปในทางสร้างสรรค์ได้ในอนาคต และสามารถนำไปแก้ปัญหา และปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างดี อีกทั้งการคิดสร้างสรรค์ช่วยผู้บริหารในการแก้ปัญหา สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างไม่หยุดนิ่ง ที่สำคัญช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ

ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีนับว่ามีความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลา ทำให้บุคลากรทุกคนได้เรียนรู้ได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพของตน ใช้ในการค้นคว้าสืบค้นวิทยาการใหม่ ๆ จากอินเทอร์เน็ต จาก E-book จาก E-Library สร้างเจตคติที่ดี นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอนของครู ช่วยให้ครูได้สอนตรงตามจุดมุ่งหมายช่วยในการขยายเนื้อหาที่เรียนทำให้การสอนง่ายขึ้น และยังจะช่วยประหยัดเวลาในการสอน นักเรียนจะได้มีเวลาในการทำกิจกรรมการเรียนมากขึ้น ผู้บริหารนำมาใช้ ในการจัดระบบข่าวสารจำนวนมหาศาลของแต่ละวันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสารสนเทศ เช่น การคำนวณตัวเลขที่ยุ่งยากซับซ้อน การจัดเรียงลำดับสารเทศ ฯลฯ อีกทั้งนำมาสนับสนุนการจัดการศึกษา วางแผนการดำเนินการ การติดตามและประเมินผล ช่วยให้การสื่อสารระหว่างบุคคลสะดวกรวดเร็ว ช่วยลดค่าใช้จ่าย เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้ประหยัดเวลาการทำงานหรือลดค่าใช้จ่ายในการทำงานลง เพิ่มคุณภาพของการศึกษาและการบริการที่ดี พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยมีการค้นคว้าผ่านระบบเครือข่าย เพิ่มโอกาสให้นักเรียนสามารถสืบค้นข้อมูลได้จากสถานที่อื่นนอกสถานศึกษา เป็นการฝึกให้รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ช่วยในการสร้างเครือข่ายทางวิชาการของบุคลากร เครือข่ายห้องเรียนในการสอนทางไกลผ่านเครือข่ายการสื่อสาร ทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนพร้อมกันในสถานที่ต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ระบบปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระเบียบมากขึ้นกว่าเดิม ลดข้อผิดพลาดของเอกสารในระหว่างการดำเนินงานได้และสร้าง ความโปร่งใสให้กับหน่วยงานหรือองค์การได้

ด้านการตอบสนองผู้รับบริการนับว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการตอบสนองผู้รับบริการที่มาใช้บริการทำให้เกิดความพึงพอใจ ประทับใจในการให้บริการ และกลับมาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง ผู้ใช้บริการมีความชื่นชมในตัวผู้ให้บริการ เกิดความนิยมในสถานศึกษาที่ให้บริการ ระลึกถึงและยินดีมาขอรับบริการอีกทั้งยังช่วยเป็นกระบอกเสียงหรือประชาสัมพันธ์บอกต่อไปยังผู้อื่น พร้อมแนะนำให้มาใช้บริการเพิ่มขึ้นเกิดความภักดี เชื่อมั่นศรัทธาต่อสถานศึกษาที่ให้บริการ มีการพูดถึงผู้ให้บริการในทางที่ดี โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ การรับฟังหรือการรับข้อร้องเรียน ตลอดจนการ

จัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อย่างหลากหลายรูปแบบอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ช่วยสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการทำให้ผู้รับบริการเกิดความสุขและความพึงพอใจต่อสถานศึกษา

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจนับว่ามีความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างแรงบันดาลใจช่วยชักจูงบุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี เกิดความภักดีต่อสถานศึกษาก่อให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธาในที่ทำงาน บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีพลังงานทำกิจกรรมหรือเกิดพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในการทำงานที่คุ้มค่า เกิดความรักและความผูกพันในงาน ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในงานที่ทำว่ามีประโยชน์ สำคัญต่อถานศึกษา เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคน โดยเฉพาะการกระตุ้นและมอบหมายงานที่เท่าเทียม ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับสถานศึกษาเหมือนเป็นเจ้าของ ที่สำคัญช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่นและไว้วางใจ

ด้านการสร้างทีมงานนับว่ามีความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างทีมงานทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเกื้อกูลกัน เป็นบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรในทีมใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อเสนอความคิดเห็นร่วมกัน ทำให้ทุกคนมีความมั่นใจและปลอดภัยในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งทุกคนในทีมงานรับรู้นโยบาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงด้วยความเข้าใจตรงกัน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าสาเหตุใดก็ตามต้องคำนึงถึงความพอใจของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ ที่สำคัญการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งควรเน้นให้แต่ละบุคลากรเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานเป็นทีมและเน้นกระบวนการกลุ่มในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในทำนองเดียวกันการสร้างทีมงานช่วยทำให้งานดีมีคุณภาพ เพิ่มผลผลิตของงาน สร้างมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิก ช่วยเพิ่มกิจกรรมที่มีความสร้างสรรค์มากขึ้น ช่วยปรับปรุงคุณภาพการตัดสินใจ สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ทุกคน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เกิดความรักผูกพันซึ่งกันและกัน พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และลดความขัดแย้งในองค์กร ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายและสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง

จากการอภิปรายผลเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามนับว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ แมกเอนไทร์ และกรีน ชอร์ตไทร์ (McEntire & Greene-Shortridge) [8] สรุปว่าองค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญประกอบด้วย การตอบสนองผู้รับบริการเป็นสำคัญ การสร้างทีมงาน กลยุทธ์ในการแก้ปัญหา และการพัฒนานวัตกรรมอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ สโตล (Stoll) [9] ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบไปด้วย การคิดสร้างสรรค์ การสร้างทีมงาน มีวิสัยทัศน์ และการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของอนันต์และสารัสวาตี (Anand & Saraswati) [10] ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้นำทางการศึกษา ผลวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย การคิดสร้างสรรค์ การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลวิจัยของโมเรลลี (Morelli) [11] ได้วิจัยรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิผล ผลการวิจัยสรุปว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิผล ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร การนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กร ตลอดจนการตอบสนองผู้รับบริการ

2. ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี 3) ด้านการตอบสนองผู้รับบริการ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 5) ด้านการสร้างทีมงาน มีความถูกต้องและเหมาะสมทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการคิดสร้างสรรค์ จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 14 ข้อ 3) ด้านการตอบสนองผู้รับบริการ จำนวน 8 ข้อ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 12 ข้อ และ 5) ด้านการสร้างทีมงาน จำนวน 12 ข้อ รวมทั้งหมด 56 ข้อ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ในยุคปัจจุบันที่สภาพเศรษฐกิจและสังคมมีปัญหาจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ดีงาม ด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีโดยเน้นกระบวนการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยกระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ อีกทั้งต้องกล้าคิดและกล้าตัดสินใจและลงมือทำตามแผนที่ตั้งไว้อย่างจริงจัง สามารถปรับวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆได้ โดยมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยข้อมูลความรู้ใหม่อยู่เสมอ ที่สำคัญนอกจากผู้นำจะพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นนวัตกรและควรสามารถสร้างสรรค์ทีมงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ความเป็นนวัตกรให้แก่ครู บุคลากรและนักเรียนได้อย่างชัดเจน

โดยองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

ด้านการคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำที่มีการคิดสร้างสรรค์จะช่วยส่งเสริมความเจริญ ก้าวหน้าขององค์กร โดยเฉพาะผู้นำส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในที่ทำงานที่มีลักษณะเปิดกว้างทางความคิด และให้การยอมรับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ทำให้สร้างสรรค์วิธีการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กร อีกทั้งช่วยวางแผน แก้ปัญหา และตัดสินใจ ทำให้กล้าที่จะเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาไม่หวั่นกลัวต่อความล้มเหลว มีความมุ่งมั่นจริงจังที่จะทำสิ่งที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จ มีจินตนาการและลงมือปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลด้วยความเอาจริงเอาจังและมีความพยายามอย่างต่อเนื่อง ก็จะเป็นการยกระดับความสามารถ ความอดทน และความคิดริเริ่มให้มีโอกาสสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนตนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแนวทางใหม่ๆในการดำเนินชีวิตและหนทางใหม่ๆในการแก้ปัญหาชีวิตและการทำงาน ก่อให้เกิดความสนุกสนาน ตื่นเต้นเร้าใจ การค้นหาวิธีการคิดใหม่ๆขึ้นมาทดแทนความคิดเก่าๆสำหรับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีสิ่งใหม่เกิดขึ้นอยู่เสมอย่อมเป็นเรื่องสนุก เพราะทำให้ชีวิตไม่จำเจ พัฒนาสมองของคนให้มีความฉลาดเฉียบคม การฝึกการคิดหรือพยายามคิดเรื่องที่แปลกๆใหม่ๆเป็นประจำ จะทำให้เกิดความเฉียบแหลมในการคิดแก้ปัญหาต่างๆเพิ่มขึ้น สร้างความเชื่อมั่น และทำให้บุคลากรอื่นยอมรับนับถือ รวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์จนสามารถเผชิญหน้าและแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างราบรื่น ก็จะกลายเป็นผู้นำทางด้านการคิดสร้างสรรค์ ช่วยพัฒนาความสนใจในงาน พัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และพัฒนาวิธีการบริหารจัดการให้ทันสมัยมากขึ้น

ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี นับว่าองค์ประกอบที่มีความถูกต้องและเหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำที่สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมจะช่วยทำให้พัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้ประสบผลสำเร็จ ตอบสนองความท้าทายในยุคโลกาภิวัตน์ สร้างบรรยากาศที่ตื่นตาตื่นใจ ลดเวลาในการ

ทำงานได้เป็นอย่างดี สร้างบรรยากาศทางกายภาพให้สวยงาม พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพ ปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนการนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรทั้งในและนอกระบบให้หลากหลายสอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองที่ใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ตลอดจนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่จูงใจให้นักเรียนสนใจและใฝ่รู้ ใช้ในการอบรมเสริมสร้างครูให้มีคุณภาพและให้รู้เท่าทันวิทยาการสมัยใหม่ บริหารจัดการด้านข้อมูลบุคลากรและการเรียนการสอนให้สามารถติดต่อเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการพัฒนานักเรียนอย่างรวดเร็วแม่นยำ พัฒนากลไกการบริหารนโยบายและการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษามีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบริการให้เกิดการเข้าถึงอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ที่สำคัญยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียน

ด้านการตอบสนองผู้รับบริการ นับว่าองค์ประกอบที่มีความถูกต้องและเหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ต้องการการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำให้ ความสำคัญต่อผู้รับบริการ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ โดยสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความรวดเร็วและทันเวลา ทันเหตุการณ์ ให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด และปรารถนาจะกลับมาใช้บริการอีก ทำให้เกิดความประทับใจ เกิดความสุขและรักในงานบริการ ค้นหากลยุทธ์ในการผูกใจผู้รับบริการ สร้างความประทับใจในการให้บริการด้วยคุณภาพ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจ โดยที่ในปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่จะอำนวยความสะดวกให้นักเรียนมาโรงเรียนเพื่อเรียนรู้อย่างมีความสุข คำนึงถึงความปลอดภัยในโรงเรียน มีการจัดรถรับส่งบริการนักเรียน มีจราจรอำนวยการข้ามถนน บริการน้ำดื่มน้ำใช้ ตลอดจนดูแลรักษาสุขภาพและโภชนาการเป็นอย่างดี ทำให้นักเรียนมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงเป็นไปตามมาตรฐาน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นองค์ประกอบที่มีความถูกต้องและเหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรนับว่ามีความสำคัญช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างทุ่มเทเสียสละ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดสามัคคีธรรมในหมู่คณะ บุคลากรเกิดความภักดีและผูกพันต่อโรงเรียน ก่อให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่น ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความสามัคคีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในองค์กร และก่อให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาในที่ทำงาน บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย บุคลากรในโรงเรียนเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยที่ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจทั้งภายในและภายนอก กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ จัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างทั่วถึง ทั้งมีการยกย่องเชิดชูคนดีคนเก่งเพื่อมอบรางวัลและเป็นต้นแบบของบุคลากรโดยทั่วไป มอบของขวัญให้ในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันเกิด วันปีใหม่ เป็นต้น บุคลากรมีกำลังใจทำกิจกรรมหรือเกิดพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ที่สำคัญมีการนำบุคคลต่างๆที่ประสบผลสำเร็จมาเป็นแบบอย่าง ทั้งแนะนำตอนประชุมด้วยวิดีทัศน์ และการจัดนิทรรศการประจำปี

ด้านการสร้างทีมงาน การสร้างทีมงานนับว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความถูกต้องและเหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการสร้างทีมงาน ช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เกิดความภักดีต่อองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ สร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆขึ้นในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความรักความสามัคคี มีความมั่นใจในการทำงาน รวมทั้งเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ อีกทั้งช่วยเสริมสร้างและกระตุ้นให้บุคลากรในทีมงานได้แสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันทำให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การทำงานมีความสอดคล้องกันและเกิดประสิทธิภาพ โดยในปัจจุบันผู้บริหารจัดให้มี

โครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีการแบ่งงานออกไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการเขียนรายละเอียดหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน กระตุ้นพลังความสามารถของบุคลากรในการทำงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบมิตรภาพ มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการทำงานเพื่อให้บุลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ

จากการอภิปรายผลเกี่ยวกับความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามนับว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ [12] ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนับว่ามีความถูกต้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่ผู้บริหารต้องมีการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นๆ จึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในด้านการนำความคิดสร้างสรรค์ ไปใช้ในการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ค (Mark) [13] กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นรูปแบบที่มีการใช้อิทธิพลของตนเองในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เน้นทีมงานในการจัดยุทธวิธี เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการออกแบบองค์กรอย่างถูกต้องและเหมาะสมสอดคล้องกันกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของพระครูใบฎีกาอภิชาต ธมฺมสุทฺโธ [14] วิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในทศวรรษหน้า เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผลวิจัยพบว่า กิจการคณะสงฆ์ไทยในทศวรรษหน้าจะมีความเข้มแข็ง ความมั่นคง ความยั่งยืนได้อย่างมั่นใจ หากได้มีผู้บริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม เพราะว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม นับว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ช่วยในการนำองค์กร นำงาน นำคน และนำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมโลก สังคมไทยในทศวรรษหน้า ได้อย่างสง่า รวมทั้งช่วยพัฒนาระบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลวิจัยของ เซ็นและอีเรน (Sen & Eren) [6] ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในคริสศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานของรัฐบาลประเทศสหรัฐอเมริกา โดยศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้นำในการมองในอนาคตของผู้บริหารว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมีคุณลักษณะใดที่สามารถวางแผนแก้ไขปัญหาขององค์กรและสังคมปัจจุบันได้ ผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในคริสศตวรรษที่ 21ที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงได้แก่ การยืดหยุ่นในการดำเนินการบริการอย่างมีคุณภาพสามารถตอบสนองลูกค้าได้ การจัดสภาพแวดล้อมเชิงบวกที่เอื้ออำนวยการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อำนวยความสะดวกแก่บุคลากร

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สรุปผล ดังนี้

3.1 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการตอบสนองผู้รับบริการ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ระดับมากเป็นอันดับแรก ทั้งในเรื่องเกี่ยวกับการปลูกฝังให้ครูและนักเรียนเชื่อมั่นในคำสอนของศาสดาเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน การสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความหวังในการปฏิบัติงานด้วยความสุข รวมถึงการปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะระบบของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจะเน้นหลักคำสอนในศาสนาอย่างเคร่งครัด โดยผู้บริหารและครูเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนตามคำสอนของศาสนา ปลูกฝังให้

นักเรียนเลื่อมใสในศาสนา มอบหมายงานแก่ครูด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และยึดหลักธรรมของศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ อีกทั้งด้านการสร้างแรงบันดาลใจนับว่าเป็นองค์ประกอบที่นำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยในการสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำ ด้วยการจูงใจให้เกิดความหวังให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ สร้างบรรยากาศติดต่อสื่อสารแบบเปิด เชื่อถือ และวางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะให้โอกาสบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง และทำให้สามารถใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติจนจนประสบความสำเร็จ

ด้านการตอบสนองผู้รับบริการ เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ระดับมากเช่นกัน ทั้งเรื่องการปลูกฝังให้ครู บุคลากรและนักเรียนมีจิตอาสาเพื่อทำประโยชน์ต่อสังคม การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยเน้นการให้บริการอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการมีความสุข ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการเพื่อสร้างความประทับใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาการบริการที่ดีช่วยเสริมสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และปรารถนาจะกลับมาใช้บริการอีก ทำให้เกิดความประทับใจ โดยเฉพาะการบริการที่รวดเร็วทันเวลา ทันเหตุการณ์ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายสำคัญในการให้ความรักความอบอุ่นแก่ผู้ปกครองและนักเรียนอย่างใกล้ชิดตามคำขวัญที่ว่า “We Care We Share” โดยจัดโครงการต่าง ๆที่เน้นการบริการ เช่นโครงการเยี่ยมบ้านประสานใจ โครงการปันสุข เป็นต้น

ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี องค์ประกอบที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ระดับมากเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะการจัดทำคู่มือการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เป็นมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีอายุมากจึงไม่ถนัดในเรื่องการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเท่าที่ควร โรงเรียนบางแห่งจึงยังไม่ได้จัดทำคู่มือการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ขณะเดียวกันงบประมาณมีจำกัด จึงไม่มีบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่โดยตรงในการดูแลการจัดหาหรือผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารจึงมอบหมายครูที่มีความรู้ไปอบรมเพิ่มเติมและมาปฏิบัติหน้าที่แทน

จากการอภิปรายการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบข้างต้นนับว่าสอดคล้องกับผลวิจัยของอนันต์และสารัสวาตี (Anand & Saraswati) [10] ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้นำทางการศึกษา ผลวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความเป็นไปได้ การนำไปปฏิบัติและเหมาะสมกับองค์กรสมัยใหม่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย ผู้นำที่มีการคิดสร้างสรรค์ มีการออกแบบวิธีการและกระบวนการทำงาน การออกแบบรางวัล วิธีการบำรุงขวัญกำลังใจแก่บุคลากร การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อีกทั้งการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของตนเองและบุคลากรเพื่อทุ่มเทเสียสละเวลาในการทำงานเต็มศักยภาพ องค์ประกอบต่าง ๆนำมาซึ่งประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับผลวิจัยของหลุยส์และคนอื่นๆ (Louis & Others) [15] ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำอย่างยั่งยืน : ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับโครงการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในปาเลสไตน์ การศึกษาวิจัยนี้มุ่งปรับปรุงคุณภาพของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของโรงเรียนและการเรียนการสอน ตลอดจนรูปแบบเครือข่ายสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง โดยองค์ประกอบสำคัญได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างเครือข่ายสถานศึกษา การสร้างทัศนคติและการปฏิบัติของผู้บริหารในฐานะผู้นำของชุมชนและโรงเรียนทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งการตอบสนองการบริการแก่นักเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์

3.2 การประเมินการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการตอบสนองผู้รับบริการ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์อยู่ระดับมากเป็นอันดับแรก ทั้งในเรื่องเกี่ยวกับการปลูกฝังให้ครูและนักเรียนเชื่อมั่นในคำสอนของศาสดาเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน การสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความหวังในการปฏิบัติงานด้วยความสุข รวมถึงการปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม ซึ่งผลวิจัยนับว่าสอดคล้องกับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงในโรงเรียน ซึ่งเป็นการตอกย้ำว่าการสร้างแรงบันดาลใจเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่จำเป็นต้องมีทุกคน นอกจากระบบของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาจะเน้นหลักคำสอนในศาสนาอย่างเคร่งครัดแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการอบรมและปลูกฝังให้เป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะมีวาทศิลป์ในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจบุคลากรให้คล้อยตาม อีกทั้งคำสอนของศาสนายังปลูกฝังให้เชื่อผู้นำอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้การสร้างแรงบันดาลใจยังมีผลต่อสถานศึกษาทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความภักดีต่อองค์กร เสริมสร้างความสามัคคีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ก่อให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาในที่ทำงาน บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สอดคล้องกับแนวคิดของเบนนิสและนานุส (Bennis & Nanus) [16] ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี เกิดความภักดีต่อโรงเรียน ก่อให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่น ตลอดจนทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านการสร้างทีมงาน เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งในเรื่องแบ่งหน้าที่ในการทำงานอย่างเป็นธรรมตามความถนัดและความสนใจของสมาชิกในทีมงาน การใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้สมาชิกร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมประเมินผลและร่วมรับผิดชอบ ตลอดจนการไว้วางใจให้ความเชื่อมั่นต่อสมาชิกในทีมงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมช่วยให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เกิดความภักดีต่อองค์กรและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ช่วยสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆขึ้นในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความรักความสามัคคี รวมทั้งเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างและกระตุ้นให้บุคลากรในทีมงานได้แสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและเกิดประสิทธิภาพ

ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ระดับมากเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งผลวิจัยนับว่าสอดคล้องกับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงในโรงเรียน ซึ่งเป็นการตอกย้ำว่าการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นจุดอ่อนที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ควรดูแลและแก้ไขปัญหาเป็นพิเศษ

จากการอภิปรายข้างต้นนับว่าสอดคล้องกับผลวิจัยของ เอนโตนากิส อโวลีโอและซิวาสุบรามันเนียม (Antonakis, Avolio & Sivasubramaniam) [17]ได้วิจัยเรื่องรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ที่สามารถอธิบายความเชื่อมโยงของตัวแปรผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลวิจัย พบว่าตัวแปรด้านภาวะผู้นำสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการสร้างแรง

บันดาลใจ การจัดบริการที่มีคุณภาพ โดยเน้นการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ผลวิจัยยังสอดคล้องกับอแซม และฮามิดอล (Azam & Hamidon) [18] ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การเรียนรู้จากการบริหารการเปลี่ยนแปลงในหมู่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามาเลเซีย วัตถุประสงค์เพื่อสำรวจมุมมองผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและประสบการณ์ในการจัดการการเปลี่ยนแปลงองค์กร มุ่งเน้นว่าผู้บริหารจะใช้วิธีการที่เป็นนวัตกรรมใหม่ในการตัดสินใจและรูปแบบความเป็นผู้นำอย่างไร การวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์ที่เปิดกว้างในการสำรวจรูปแบบการเป็นผู้นำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เลือกในประเทศมาเลเซียจำนวน 6 คน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ตระหนักว่าตนเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพราะเขาได้ใช้กลยุทธ์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการแก้ปัญหา อีกประการหนึ่งการรับรู้ร่วมกันระหว่างครูใหญ่กับบุคลากรการผลิตนวัตกรรมไปใช้ในการเรียนการสอน โดยเน้นคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่างๆ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูใหญ่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาสำหรับการเปลี่ยนแปลงความไว้วางใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหาร ความเชื่อมั่นของผู้บริหารในการแก้ปัญหา และความสำคัญของวิธีการที่เน้นการตอบสนองของผู้รับบริการให้ได้ประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เป็นมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการผลิตหรือใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีแก่หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครู และนักเรียน เป็นต้น

2. ผู้บริหารควรค้นหาวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อนำมาใช้กับ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครู และนักเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาจากผู้นำที่ประสบผลสำเร็จในระดับสากล เป็นต้น

3. ผู้บริหารควรสำรวจความพึงพอใจต่อผู้รับบริการทั้งหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล

4. ผู้บริหารควรค้นหาความจริงโดยการนำมาลองผิดลองถูก เพื่อนำสิ่งที่ได้มาใช้ในการบริหารงานให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน ด้วยการค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ เรื่องใหม่ๆ เพิ่มเติมจากงานวิจัย เอกสารหรือตำรา เป็นต้น

5. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มีค่าเฉลี่ยทั้งความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ควรนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนารองผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครู และนักเรียน

6. สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรนำรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนากับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครู และประธานนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

7. ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรกำหนดเป็นนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครู และประธานนักเรียน นำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ไปใช้ในองค์กรอย่างแพร่หลายโดยการประชุม สัมมนา หรือจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา หรือหัวหน้างาน หรือจัดทำเป็นวิดีทัศน์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผลอย่างชัดเจน

8. ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรกำหนดเป็นนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครู และประธานนักเรียน เพื่อนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ไปใช้กำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือให้รางวัลผู้บริหารดีเด่น

9. หน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร ฯลฯ ควรนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนากับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารระดับต่างๆ ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสังกัดหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยเชิงทดลองในการนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ หรือทดลองในสังกัดหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร เป็นต้น

3. ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ทั้งได้รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำรูปแบบต่างๆให้เกิดคุณภาพต่อไป

4. ควรวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) พหุระดับ (Multilevel) หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นต้น

5. ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรการบริหารจัดการเชิงสมดุลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา หรือการศึกษาแบบพหุกรณี (Multi Case Study) แล้วนำมาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยวิจัยกับหน่วยงานการศึกษาต่างๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

[1] สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548).*ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์สู่ความเป็นผู้นำ ที่สมบูรณ์.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.

[2] กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *นโยบายกระทรวงศึกษา.* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.

[3] เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2554). *การพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวทางอิสลามระดับอุดมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้.* กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

[4] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553*). แผนการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552 –2559) ฉบับปรับปรุง.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

[5] สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2546). *คู่มือการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย.* กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

[6] Sen, Asim & Eren, Erol. (2012). *"Innovative Leadership for the Twenty-First Century"* in Social and Behavioral Science. Vol.41 (No.3): pp.1-14.

[7] Porter, Jane. (2014, May). *"Why Innovative Leaders Aren't The Same As Great Leaders."* Leadership Newletter. Vol. 11(6): pp.33-38.

[8] McEntire, L. E. & Greene-Shortridge, T.M. (2011)." *Recruiting and selecting leaders for innovation: How to find the right leader."* in Advances in Developing Human Resources, *Vol.* 13 (2): pp. 266- 278.

[9] Stoll, L. and Temperley, J. *(2009) Creative leadership: a challenge of our times*, School Leadership and Management, 29 (1): 63-76.

[10] Anand, Poonam & Saraswati Arvind, Kumar (2014). "*Global Innovative Leadership: A Paradigm in Modern HR Practices"* Journal of Finance and Management. Vol.6 (1): pp. 497-502.

[11] Morelli, Carla. (2015). *The Art of Leading Change: Innovative Leaders Transformation Model***.** Boston: McKinsey, Kotter and Collins publications.

[12] กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[13] Mark, Palmer. (2012). *Innovative Leadership Workbook for Emerging Leaders and Managers. 1st* edition. USA: Integral Publishers.

[14] พระครูใบฎีกาอภิชาต ธมฺมสุทฺโธ. (2559). *"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในทศวรรษหน้า"* วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 4 (2) 314-321.

[15] Louis, Cristillo, & others. (2016). "*Sustainable Leadership: Impact of an Innovative Leadership Development Program for School Principals in Palestine."* In American Journal of Educational Research. Vol. 4 (2): pp 37-42.

[16] Bennis, W. & Nanus, B. (1997). *Leaders: The Strategies for Taking Charge***.** New York: Harper & Row.

[17] Antonakis, J.; Avolio, B. J. & Sivasubramaniam, N. (2003). *"Context and Leadership: An Examination of the nine-factor Full-Range Leadership Theory using the Multifactor Leadership Questionnaire".* The Leadership Quarterly. 14 (3): 261–295.

[18] Azam, Othman, & Hamidon, Rahman. (2013, May). *Innovative Leadership: Learning from Change Management among Malaysian Secondary School Principals*. World Applied Sciences Journal. Vol. 23 (2): 167-177.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

INNOVATIVE LEADERSHIP OF DIRECTORS AFFECTING INNOVATION ORGANIZATION AT SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

พสุ เข็มทองคำดี[1], รศ. ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์[2], รศ. ดร.อัจฉรา นิยมาภา[3]

Pasu Khemthongkumdee[1], Wisut Wichitputcharporn[2], Achara Niyamabha[3]

[1]นิสิตศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[2]อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[3]อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Received : March 25,2021

Revised : April 6,2021

Accepted : April 27,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 200 คน สุ่มจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ และบูรณาการ และด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบ ร่วมกันทำนายการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ได้ร้อยละ 68.40 (R^2 = .684) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

Y (INO) = .871 + .235 (RIM) + .231 (INC) + .168 (CRI) + .147 (MOR)

Z (INO) = .278 (RIM) + .269 (INC) + .192 (CRI) + .167 (MOR)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) learning innovative leadership of directors of schools under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2, 2) learning innovation organization at the schools, and 3) learning innovative leadership of directors affecting innovation organization at the schools. A sample of 201 was randomly selected from head of departments. The instrument used was a questionnaire. The statistical methods used in this research were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research results showed as follows. 1) Learning innovative leadership of the directors was overall at the high level. 2) Learning innovation organization at the schools was also at the high level. 3) Learning innovative leadership of directors did affect innovation organization at schools were risk management, innovation collaboration, creative and integrative thinking, and morality and responsibility. They could 68.40 percent predict innovation organization at schools, had significant at .05 levels. The regression equations in raw scores and standard scores were.

Y (INO) = .871 + .235 (RIM) + .231 (INC) + .168 (CRI) + .147 (MOR)

Z (INO) = .278 (RIM) + .269 (INC) + .192 (CRI) + .167 (MOR)

Keywords: innovative leadership, innovation organization

ภูมิหลัง

ในปัจจุบัน โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติของสังคม ส่งผลให้ทุกประเทศต่างพยายามพัฒนาประเทศตนเองให้มีความเป็นเลิศในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการศึกษา [1] จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่เกิดขึ้น ทำให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น โดยการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศ ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปได้ [2] ผลจากการพัฒนาประเทศไทย ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ส่งผลให้เกิดการยกระดับรายได้ของประเทศและคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งเป็นผลมาจากความได้เปรียบทางความหลากหลายเชิงนิเวศเป็นหลัก แต่อย่างไรก็ตาม อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2562 มีการขยายตัวเพียงร้อยละ 2.4 และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง [3] ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ประเทศไทยยังไม่สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม โดยการยกระดับการผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตของประเทศได้อย่างเหมาะสม [4] นวัตกรรมนั้น หมายถึง แนวความคิดใหม่ แนวทางปฏิบัติใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน หรือการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาสร้างเป็นโอกาส และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งนวัตกรรมนับเป็นสิ่งที่ช่วยให้โลกขับเคลื่อนไปในทางที่ดีขึ้น และช่วยให้การทำงานขององค์การต่างๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม [5]

ด้วยเหตุนี้องค์การและหน่วยงานต่างๆ จึงได้เร่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์การที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์การ โดยมีการบริหารจัดการด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่ หรือการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติ ผลิตภัณฑ์ บริการ โครงสร้างองค์การ และกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญจากการขับเคลื่อนองค์การด้วยผู้นำที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการองค์ความรู้ และมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นสามารถกระจายอำนาจได้อย่างทั่วถึง รวมไปถึงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์การแห่งนวัตกรรม ทั้งนี้เพื่อสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมที่มีความแตกต่าง และมีความเป็นเลิศในการแข่งขันอย่างยั่งยืน [6] ในฐานะที่สถานศึกษาเป็นองค์การหลักในการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียน ซึ่งจะเติบโตไปเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมและสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านนวัตกรรม และปลูกฝังให้นักเรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยนวัตกรรม ทั้งนี้เพื่อสร้างความได้เปรียบ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยในประชาคมโลกต่อไป [7]

การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมนั้น วัฒนชัย ศิริญาณ [8] พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ (leadership) บรรยากาศ (climate) วัฒนธรรมองค์การ (organization culture) และพฤติกรรม (behavior) โดยการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมนั้น ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีพฤติกรรมหรือนิสัยในการรักนวัตกรรม และเป็นผู้สนับสนุนให้องค์การมีบรรยากาศนวัตกรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม สอดคล้องกับ Byrd [9] ที่พบว่า บทบาทของผู้นำและภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมในหน่วยทหารของสหรัฐอเมริกา โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง จะทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกจงรักภักดี ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมที่สมบูรณ์ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา รู้จักปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ เปิดใจกว้าง ไม่ยึดติดกับความคิดหรือความรู้เดิม ๆ มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล สามารถมองเห็นอนาคตว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้บุคลากรในองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญต่อการแข่งขันขององค์การ [10]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นองค์การที่มีหน้าที่จัดการศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีประชากรมากที่สุดของประเทศไทย อีกทั้งยังเป็นศูนย์กลางการปกครอง เศรษฐกิจ การเงิน การคมนาคมขนส่ง การสื่อสาร การศึกษา และความเจริญของประเทศ ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการขับเคลื่อนนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไว้ว่า “เป็นองค์การทางการศึกษา ที่บริหารจัดการได้มาตรฐานระดับสากล ด้วยนวัตกรรมทันสมัย บนพื้นฐานความเป็นไทย” [11] ในปัจจุบันพบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีสภาพบริบทของสถานศึกษา และการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมที่แตกต่างกันไปในหลายมิติ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม ด้านบุคลากรขององค์การ ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ยืดหยุ่นและต่อเนื่อง ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนในสถานศึกษาแต่ละแห่งมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ที่มีเป้าหมายที่สำคัญคือพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข [12] และไม่สามารถผลิตผู้เรียนที่เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม โดยมีเป้าหมายการจัดการศึกษาที่จะสร้างนักเรียนให้มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้และทักษะที่ได้มาตรฐานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกประเทศได้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมุ่งหวังให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจทางนวัตกรรม
3. ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม
4. ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์และบูรณาการ
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง
6. ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบ

→

ตัวแปรตาม

การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน
1. ด้านการมีแผนกลยุทธ์ทางนวัตกรรม
2. ด้านการมีโครงสร้างองค์การนวัตกรรม
3. ด้านการมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. ด้านการมีบุคลากรที่พร้อมสร้างสรรค์นวัตกรรม
5. ด้านการมีทีมทำงานนวัตกรรม
6. ด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรนวัตกรรม
7. ด้านการสื่อสารนวัตกรรม

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 416 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 200 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan [13] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน จากนั้น

สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามสัดส่วนประชากร (probability proportional to size) แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อโรงเรียน เพื่อให้ได้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน คำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างแรงจูงใจทางนวัตกรรม ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ และบูรณาการ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ระดับการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีแผนกลยุทธ์ทางนวัตกรรม ด้านการมีโครงสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม ด้านการมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีบุคลากรที่พร้อมสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีทีมทำงานนวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรนวัตกรรม และด้านการสื่อสารนวัตกรรม โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำมาวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา และกำหนดตัวชี้วัด และนำมากำหนดเป็นข้อคำถามตามนิยามและขอบเขตการวิจัย

2.2 สร้างประเด็นคำถามตามดัชนีชี้วัดให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3 ตรวจสอบคุณภาพความตรงด้านเนื้อหาของประเด็นคำถาม แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตรของลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์ [14] ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

2.4 ปรับแก้ไขประเด็นคำถาม แล้วจัดทำแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

2.5 นำแบบสอบไปทดลองใช้ (try out) กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach [15] ซึ่งคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าเท่ากับ 0.956

2.6 ปรับปรุงประเด็นคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความถูกต้องเหมาะสม และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในลักษณะแบบสอบถามออนไลน์ (Google form)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในลักษณะแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 200 ฉบับ จากนั้นตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 200 ฉบับ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นรายด้านและโดยรวม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นรายด้านและโดยรวม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ 5 ประเด็น ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบ มีอันดับสูงสุด รองลงมา คือการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ส่วนด้านที่มีอันดับต่ำสุด คือการบริหารความเสี่ยง

2. ระดับการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีโครงสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม มีอันดับสูงสุด รองลงมา คือการมีบุคลากรที่พร้อมสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่วนด้านที่มีอันดับต่ำสุด คือการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรนวัตกรรม

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ และบูรณาการ ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบ ด้านการสร้างแรงจูงใจทางนวัตกรรม ตามลำดับ และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (INL) สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (INO) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 67.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งส่งผลกันในทางบวก สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

Y (INO) = .674 + .824 (INL)

Z (INO) = .824 (INL)

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม (INC) ด้านการบริหารความเสี่ยง (RIM) ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ และบูรณาการ (CRI) และด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบ (MOR) สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (INO) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 68.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งส่งผลกันในทางบวก สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

Y (INO) = .871 + .235 (RIM) + .231 (INC) + .168 (CRI) + .147 (MOR)

Z (INO) = .278 (RIM) + .269 (INC) + .192 (CRI) + .167 (MOR)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากผลการวิเคราะห์ ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีการบริหารสถานศึกษาเป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2560-2564) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่สนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีการสร้างแรงจูงใจทางนวัตกรรม สร้างการมีส่วนร่วม มีการคิดอย่างสร้างสรรค์ และบูรณาการ มีการบริหารความเสี่ยง รวมถึงมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบ ซึ่งเมื่อศึกษาองค์ประกอบรายด้านของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะพบว่าด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ ซึ่งนับว่าเป็นรากฐานของการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน และเป็นหัวใจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 นั้น ต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบ รวมถึงประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ยังยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวมเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล [16] ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อนำมาเรียงลำดับพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้มีการปฏิบัติสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิน [17] ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ [18] ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ยังขาดการวางแผนวิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ไม่มีการกำหนดมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงของสถานศึกษา อีกทั้งยังขาดการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล บินหะยีอาวัง [19] ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรตี ประทุมสุวรรณ์ [20] ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากผลการวิเคราะห์ ระดับการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล ในการยกระดับคุณภาพทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยการผลิตผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม โดยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพหมานคร เขต 2 ได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2560-2564) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่ส่งเสริมให้โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์นวัตกรรมร่วมกัน มีการปรับโครงสร้างองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงมีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อสร้างทีมทำงานด้านนวัตกรรม นอกจากนี้โรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรนวัตกรรม และจัดให้มีการสื่อสารนวัตกรรมอีกด้วย ซึ่งเมื่อศึกษาองค์ประกอบรายด้านของการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน จะพบว่า ด้านการมีโครงสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับครูตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีโครงสร้างที่มีระบบการติดต่อสื่อสาร ประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสม และรวดเร็ว ซึ่งการมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมนั้น ส่งผลดีต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี [21] ที่พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมที่มีสภาพการดำเนินงานลำดับสูงสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากรและด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ยังขาดการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เกี่ยวกับนวัตกรรมให้แก่ครู และขาดการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังไม่มีการวางแผนการอบรมระยะยาวเพื่อเตรียมความพร้อมของครูให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนวัตกรรมอย่างดีเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนจันทร์ ปามุทา [22] ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในจังหวัดอุบลราชธานี ยังมีปัญหาด้านการพัฒนาบุคคล ได้แก่ ไม่มีการอบรมที่ต่อเนื่อง งบประมาณไม่เพียงพอ และการอบรมไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกคน ซึ่งมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการอบรมต่อเนื่อง และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอทั่วถึง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาตามพบว่าทุกตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .824**) ซึ่งเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าด้านการสร้างการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์สูงสุด (r = .769**) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างความร่วมมือนั้นเป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมร่วมกันของสถานศึกษา ที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมนวัตกรรม ด้านการมีโครงสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม ด้านการมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีบุคคลที่พร้อมสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีทีมทำงานนวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรนวัตกรรม และด้านการสื่อสารนวัตกรรม ซึ่งในทุก ๆ ด้าน ล้วนต้องอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้เกิดเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวุธ ตรีวรรณกุล [23] ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นหนึ่งในปัจจัยความสำเร็จของคุณภาพการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการบริหารโรงเรียน คือ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และการมีระบบบริหารจัดการที่ดี

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากผลการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ตัวแปรที่ทำนายการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (INL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คิดเป็นร้อยละ 67.80 ซึ่งส่งผลกันในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริมและเอื้อให้เกิดการขับเคลื่อนการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับสูง จึงส่งผลให้เกิดการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงเช่นกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรที่ทำนายการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ทั้งหมด 4 ด้าน ร้อยละ 68.40 คือ การสร้างการมีส่วนร่วม (INC) การบริหารความเสี่ยง (RIM) การคิดอย่างสร้างสรรค์ และบูรณาการ (CRI) และการมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบ (MOR) ซึ่งอาจเป็นเพราะการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมนั้นต้องอาศัยหลายปัจจัยด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงความพร้อมทางทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น จะพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนในหลายด้าน และรวมถึงการเป็นองค์การนวัตกรรมด้วย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล [16] ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ กุญยภัทร์ษร โทพา [24] ที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและนวัตกรรมระหว่างกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อนวัตกรรม ที่ระดับ 0.01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับ วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง [25] ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในองค์กร และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ รวมถึงมีการกำกับติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งควรมีการประเมินสถานการณ์ และใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ แสดงออกถึงความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์เพื่อให้เกิดเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. จากผลการวิจัยการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการและพัฒนาครูด้านนวัตกรรมอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการวางแผนการพัฒนาระยะยาวเพื่อเตรียมความพร้อมของครูให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนวัตกรรม ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายของการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์และบูรณาการ และด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านการบริหารความเสี่ยง ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียน ในระดับที่สูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดการสร้างความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม และสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บูรณาการให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่า และนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ควรมีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ เพื่อประเมินสถานการณ์ และใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ พร้อมทั้งการมีคุณธรรม จริยธรรม และใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด แต่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมในระดับที่สูงสุด ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเห็นว่า ควรศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นจึงเห็นว่า ควรศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนานวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนั้น เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นว่า ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เอกสารอ้างอิง

[1] ธงชัย สมบูรณ์. (2560). *การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปราชญ์สยาม.

[2] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564.* สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2563, จาก www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.

[3] สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *ภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาสที่สี่ ทั้งปี 2562 และแนวโน้มปี 2563.* สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2563, จาก www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=9895.

[4] *ราชกิจจานุเบกษา.* (2561). เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก, หน้า 1-72.

[5] สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2549). *สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน).* สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2563, จาก www.mhesi.go.th/main/th/org/1511-nia.html.

[6] มรกต จันทร์กระพ้อ. (2562). *การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์การ.* วารสารนักบริหาร, 39 (1): 52-66.

[7] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579.* กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

[8] วัฒนชัย ศิริญาณ. (2560). *รูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

[9] Byrd, M. W. (2012). *The anatomy of the innovative organization: a case study of organizational innovation within a military structure.* Doctor of Education Thesis in Science Education. California: Southern California University. Photocopied.

[10] วสันต์ สุทธาวาศ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วารสารสาขามนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 8 (1): 530-545.

[11] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. (2560). *แผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560 – 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2.* กรุงเทพมหานคร: บริษัท อินเตอร์-เทค พริ้นติ้ง จำกัด.

[12] กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

[13] Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities.* Journal Education and Psychological Measurement, 30 (3): 608-609.

[14] ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัย.* กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์.

[15] Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test.* 5th ed. New York: Harper Collins.

[16] เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

[17] ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการศึกษา). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

[18] จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.

[19] นฤมล บินหะยีอาวัง. (2553). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

[20] ปรตี ประทุมสุวรรณ์. (2559). *กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

[21] อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

[22] มนจันทร์ ปามุทา. (2559). *สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในจังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.

[23] วราวุธ ตรีวรรณกุล. (2559). *ปัจจัยความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริหารโรงเรียนสาธิตฝ่ายมัธยมสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ.* ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.

[24] กุญยภัทร์ษร โทพา. (2559). *การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและนวัตกรรมระหว่างกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

[25] วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ถ่ายเอกสาร.

การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

THE PROJECT MANAGEMENT AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS IN THE DIGITAL ERA UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 1

ภูษณทัศ ผลทับทิมธนา[1], อ.ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์[2]

Pusanatus Phontubtimtana[1], Somboon Burasirirak[2]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2]อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Received : May 14,2021

Revised : May 31,2021

Accepted : June 14,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารโครงการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และ 4) ศึกษาการบริหารโครงการสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 380 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย โดยจับฉลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารโครงการ เท่ากับ .978 และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เท่ากับ .977 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารโครงการของสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนำโครงการไปปฏิบัติ ด้านการประเมินโครงการ ด้านการวางแผนโครงการ และด้านการประเมินความต้องการจำเป็น 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้เรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3) การบริหารโครงการโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .789 และ 4) การบริหารโครงการโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการบริหารโครงการทุกด้านร่วมกันการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ได้ร้อยละ 62.25 โดยการบริหารโครงการด้านการประเมินความต้องการจำเป็น มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินโครงการ ด้านการวางแผนโครงการ และด้านการนำโครงการไปปฏิบัติ ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารโครงการ, ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of the Project management under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. 2) study the Effectiveness of schools in the digital era. 3) study the relationship between the Project management and the Effectiveness of schools in the digital era. and 4) study the Project management affecting the Effectiveness of schools in the digital era. The samples consisted of 380 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 by using Krejcie and Morgan. The stratified random sampling used the school size as strata to calculate the sample size and simple random sampling was performed by lottery. The instruments used for data collection were 5 point-rating scale questionnaires. The IOC (Index of Item - Objective Congruence) was valued at 0.80-1.00 and reliability of the Project management was .978 and reliability of the Effectiveness of schools in the digital era was .977. The data analysis was performed by mean and standard deviation. The hypothesis testing used the Pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation, and the multiple regression analysis-enter method.

The research results were as following: 1) project management was at a high level and in terms of each aspect, it was at a high level in all aspects in descending order, as follows: implementation, project evaluation, project planning and needs assessment; 2) the effectiveness of schools was at high level and in terms of the individual aspects, it was found to be at a high level in all aspects, in descending order, as follows: learning innovation, innovation in educational administration, digital citizenship and academic achievement; 3) there was a statistically significant positive relationship at .01 between project management and the effectiveness of schools. The Pearson's correlation coefficient (r)= .789 showed that the two variables had a relationship at high level; and (4) project management affected the effectiveness of schools at a level of .01. All aspects of project management mutually predicted the effectiveness of schools with a predictive power of 62.25%. Needs assessment had the highest predictive power followed by project evaluation, project planning and implementation, respectively.

Keywords: Project management, the Effectiveness of schools in the digital era, The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาวการณ์และแนวโน้มบริบทแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จนไม่สามารถคาดการณ์อนาคตได้อย่างแน่นอน อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่สร้างความพลิกผัน (Disruptive Technology) และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ประกอบกับแนวโน้มการพัฒนาทักษะผู้เรียนและความต้องการกำลังคนที่มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เหตุผลเหล่านี้จึงกลายเป็นปัจจัยเร่งและความท้าทายสำคัญที่ทุกประเทศทั่วโลกต้องเผชิญและค้นหายุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศให้ดำรงอยู่ท่ามกลางการสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และสามารถปรับตัวให้พร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมทั้งดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายตามพันธะสัญญาในระดับโลก [1] ระบบการศึกษาจึงกลายเป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่ดีมีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเป็นสุข กลยุทธ์ในการตอบรับความท้าทายดังกล่าวของโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้ระบบการศึกษาต้องเชื่อมโยงการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป เหล่านี้จึงกลายเป็นแรงกดดันต่อสถานศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นเพื่อความอยู่รอดของสถานศึกษา [2] [3]

ผลความสำเร็จของการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือ การพัฒนาให้เป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการปรับตัวเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ด้วยการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาและด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีคุณลักษณะผู้เรียนที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการวัดและประเมินความสามารถของสถานศึกษาที่สามารถคงอยู่ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล เพราะประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของสถานศึกษาท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้นคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ย่อมเป็นผลมาจากประสิทธิผลของสถานศึกษา [4] สอดคล้องกับผลการผลการรายงานคุณภาพการศึกษาไทยของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา [5] พบว่าคุณภาพการศึกษาไทยโดยรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าที่พึงจะเป็นอยู่อย่างมาก ผลสัมฤทธิ์จากการศึกษาต่ำมากไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ภายในประเทศ นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมิน PISA 2018 ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานสากล พบว่า นักเรียนไทยมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศสมาชิก OECD ทั้งด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ นอกจากนี้ ผลการประเมินด้านการอ่านของนักเรียนไทย มีคะแนนลดลงจากผลการประเมินรอบที่ผ่านมา [6] อีกทั้งเมื่อพิจารณาจากการผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม พ.ศ.2554-2558 โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีขนาดกลางและขนาดเล็กมีคุณภาพและมาตรฐานที่ต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และเมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา รอบที่สอง (พ.ศ.2557-2558) โดยหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ยังพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีมาตรฐานการศึกษาที่มีผลการประเมินไม่น่าพึงพอใจ 3 มาตรฐานซึ่งเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั่นคือ ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล และทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง [7] จากข้อมูลของรายงานดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นว่า ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้

ของนักเรียนที่มีแนวโน้มตกต่ำลงอย่างมากและส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในปัจจุบันที่ไม่สามารถผลิตนักเรียนให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังต้องเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

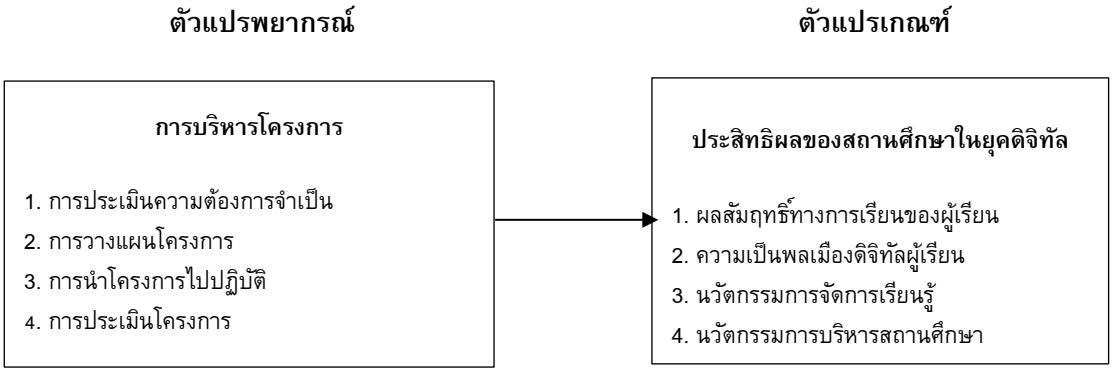
การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีความท้าทายสูงและจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์การบริหารที่มีความพิเศษและแตกต่างจากเดิมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษาให้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามศักยภาพตนเองอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล และเพื่อให้สถานศึกษาอยู่รอด ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน [8] การบริหารองค์การสมัยใหม่จึงนิยมใช้การบริหารองค์การด้วยโครงการซึ่งนำรูปแบบการบริหารโครงการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อช่วยให้สถานศึกษาของตนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด [9] การบริหารโครงการซึ่งเป็นกระบวนการบริหารอย่างหนึ่งที่ส่งผลสำคัญต่อการเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษาและสามารถสร้างความเป็นเลิศของสถานศึกษาได้ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายในระดับดีเยี่ยมและมีคุณภาพสูง เป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้ และเกิดเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาได้ [10]

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมต่อบริบททางสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมากที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา การวางแผนและพัฒนาการบริหารโครงการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลการบริหารสถานสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาตามบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารโครงการของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาตัวแปรการบริหารโครงการที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 5,647 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 380 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน [11] ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนครบตามที่กำหนดไว้ดังตาราง 1

ตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	17	428	34
ขนาดกลาง	16	848	57
ขนาดใหญ่	16	1,560	103
ขนาดใหญ่พิเศษ	18	2,811	186
รวม	**67**	**5,647**	**380**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ในการบริหารโครงการของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การบริหารโครงการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการคุมปริญญานิพนธ์ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนี IOC รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารโครงการ เท่ากับ .978 และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เท่ากับ .977

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทั้งทางไปรษณีย์ ทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์(Google Form) และเดินทางด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนทั้งทางไปรษณีย์ และทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) โดยได้รับคืนจำนวน 380 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การบริหารโครงการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนำโครงการไปปฏิบัติ ด้านการประเมินโครงการ ด้านการวางแผนโครงการ และด้านการประเมินความต้องการจำเป็น

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้เรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3. การบริหารโครงการโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .789 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ รายละเอียดดังตาราง 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

X_1	แทน	คะแนนของการประเมินความต้องการจำเป็น
X_2	แทน	คะแนนของการวางแผนโครงการ
X_3	แทน	คะแนนของการนำโครงการไปปฏิบัติ
X_4	แทน	คะแนนของการประเมินโครงการ
Y_1	แทน	คะแนนของด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
Y_2	แทน	คะแนนของด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้เรียน
Y_3	แทน	คะแนนของด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
Y_4	แทน	คะแนนของด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

SE_b แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

t แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

การบริหารโครงการ	ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	โดยรวม (Y)
X_1	.691**	.652**	.689**	.687**	.743**
X_2	.687**	.652**	.703**	.707**	.752**
X_3	.685**	.632**	.686**	.698**	.739**
X_4	.674**	.640**	.688**	.755**	.756**
โดยรวม (X)	.721**	.679**	.729**	.751**	.789**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การบริหารโครงการโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการบริหารโครงการทุกด้านร่วมกันการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 62.25 โดยการบริหารโครงการด้านการประเมินความต้องการจำเป็น มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินโครงการ ด้านการวางแผนโครงการ และด้านการนำโครงการไปปฏิบัติ ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของการบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

การบริหารโครงการ	b	β	SE_b	t	p
1. ด้านการประเมินความต้องการจำเป็น (X_1)	.247	.272	.060	4.083**	.000
2. ด้านการวางแผนโครงการ (X_2)	.143	.160	.077	1.866**	.005
3. ด้านการนำโครงการไปปฏิบัติ (X_3)	.142	.152	.076	1.856**	.004
4. ด้านการประเมินโครงการ (X_4)	.223	.247	.075	2.966**	.003
R = .789	SE_{est} = .37871		F = 154.204**		
R^2 = .622	a = 1.017				

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การบริหารโครงการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาผ่านการทำโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาที่ต้องมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา จุดเน้นตามนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ ตามลำดับ ประกอบกับสถานศึกษาต้องจัดทำโครงการให้สอดคล้องกับการใช้จ่ายงบประมาณที่รัฐจัดสรรสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประโยชน์

สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นโครงการจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในปรับเปลี่ยนเป็นนโยบายระดับสถานศึกษาสู่การปฏิบัติด้วยรูปแบบการบริหารโครงการของสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถบรรลุเป้าหมายคุณภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญในการกำกับติดตามการดำเนินโครงการเพื่อให้โครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนี วัฒนภิรมย์ [12] ที่ว่า การบริหารโครงการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีลักษณะเป็นองค์การสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้อยู่ในสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งเสริมและสนับสนุนการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในด้านกระบวนการบริหารจัดการศึกษา เช่น ระบบการควบคุมการรับ-จ่ายเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (KTB Corporate Online) ระบบบริหารงานโรงเรียน (School ICT) และ ระบบติดตามแผนปฏิบัติการและงบประมาณ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เช่น G Suite for Education, Zoom, Plicker, Canva และ Microsoft Team เป็นต้น ส่งผลให้ผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เกิดกับผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษา และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของวราวุธ หมุนโย [13] ที่ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ [4] ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมวดี จิตอารีย์ [14] ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในทำนองเดียวกัน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ เรือนทอง [3] ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารและครู การเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาระดับชาติ และการเรียนการสอน ที่นักเรียนสามารถนำความรู้ ความเข้าใจและความสามารถที่ได้รับจากโรงเรียนไปใช้ต่อในชีวิตจริงได้ เป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

3. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโครงการโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก การบริหารโครงการในสถานศึกษาให้บังเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับทุกขั้นตอนของการบริหารโครงการทำให้การดำเนินโครงการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้การดำเนินโครงการบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามแผนปฏิบัติการประจำปีซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันทนา คุณนา [15] ที่ได้

ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการ และด้านการดำเนินการตามแผน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ ธัณฐภรณ์ สิมมา [16] ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเวลากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า การวางแผน และการจัดลำดับของโครงการ/กิจกรรมซึ่งเป็นหนึ่งในกระบวนการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโครงการโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการบริหารโครงการทุกด้านร่วมกันการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 62.25 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลมีลักษณะเป็นพลวัตเพื่อให้เท่าทันต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องมีความยืดหยุ่นสูง [8] ดังนั้นการบริหารโครงการในสถานศึกษาซึ่งเป็นหนึ่งในลักษณะของการบริหารองค์การสมัยใหม่จึงสามารถตอบสนองการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลได้ดี และการบริหารโครงการยังเป็นกระบวนการบริหารอย่างหนึ่งที่ส่งผลสำคัญต่อการเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษา [13] สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อินทร์น้อย [17] ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่า กระบวนการการบริหารทั้ง 7 ด้าน โดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง [18] ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณโดยมีแผนการจัดการที่จัดทำขึ้นและแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทำนองเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการนำโครงการไปปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีด้วยกระบวนการบริหารจัดการตามวงจรคุณภาพจนบรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนดทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพ อุดมผล [19] ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข้อมูลและคาดการณ์อนาคตและเตรียมแผนงาน โครงการ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปแบบชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะด้านการประเมินความต้องการจำเป็นนับว่าเป็นด้านการบริหารโครงการที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจนโดยการนำข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้ในการวางแผนโครงการเพื่อให้กระบวนการนำโครงการสู่การปฏิบัติมีความเหมาะสม สามารถบรรลุ

เป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวาณิช [20] สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกิจกรรมขั้นแรกของการดำเนินโครงการ จากนั้นจึงเริ่มการวางแผนโครงการ การนำโครงการสู่การปฏิบัติจริง และการกำกับติดตามประเมินผล การใช้ประโยชน์จากการประเมินความต้องการจำเป็นให้มีประสิทธิผลที่สุด ควรใช้ในทุกขั้นตอนของการบริหารโครงการเพื่อให้สนองความต้องการจำเป็นตลอดช่วงของการดำเนินงาน เช่นเดียวกันยังสอดคล้องกับ ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล [21] สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็นสามารถช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรในการจัดศึกษายุคปัจจุบันมีการดำเนินการที่ถูกต้องเหมาะสมและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับ National Oceanic and Atmospheric Administration [22] สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นช่วยให้ผู้ออกแบบโครงการทางการศึกษมีข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรและจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมในโครงการที่มีต่อผู้รับบริการได้อย่างมีเหตุผล ทำให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ครูควรประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินโครงการและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สถานศึกษาควรพัฒนาระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

3. สถานศึกษาควรประเมินติดตามผลการดำเนินโครงการอย่างเป็นขั้นตอนและสม่ำเสมอเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน และควรประเมินผลความสำเร็จของโครงการเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการพัฒนาโครงการ หรือยุติการดำเนินโครงการในกรณีที่โครงการนั้นไม่ตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ควรจัดทำโครงการการเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดให้มีทักษะในการพัฒนานวัตกรรม โดยกำหนดเป็นนโยบายประจำปีเพื่อให้เกิดการกำกับติดตาม และเกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยต่อยอดศึกษาแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการบริหารโครงการในสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การประเมินความต้องการจำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมากที่สุด

2. ควรมีการศึกษากลยุทธ์การบริหารที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในยุคดิจิทัล เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อย

3. ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *(ร่าง) แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2563*. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2563, จาก http://www.onec.go.th/index.php/page/view/Information/4187

[2] จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[3] นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

[4] ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559).*ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร.

[5] คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). *รายงานพันธกิจปฏิรูปการศึกษาไทย*. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2563, จาก http://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1734

[6] สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2562). *ผลการประเมิน PISA 2018 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร*. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2563, จาก https://pisathailand.ipst.ac.th/pisa2018-summary

[7] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (2559). *การประกันคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานที่เป็นเลิศ สำนักงานเขตพื้นทีการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2564, จาก https://spbkk1.sesao1.go.th/year2559/Untitled.pdf

[8] สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[9] รัตนา สายคณิต. (2556). *การบริหารโครงการ : แนวทางสู่ความสำเร็จ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[10] ปาลีวรรณ สิทธิการ. (2557). *รูปแบบการบริหารโครงการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตจังหวัดภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

[11] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*, 30,607-610. New York: Minnisota University.

[12] รัชนี วัฒนภิรมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

[13] วราวุธ หมุนโย. (2559). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*.วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

[14] เปรมวดี จิตอารีย์. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[15] สันทนา คุณนา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.

[16] ธัณฐภรณ์ สิมมา. (2561). *การบริหารเวลากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

[17] กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). *กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา).ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.

[18] วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.

[19] ประไพ อุดมผล. (2554). *การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

[20] สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[21] ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล. (2560, มกราคม - มิถุนายน). การประเมินความต้องการจำเป็นทางการศึกษาและการบริหารการศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.* 14(26): 118-129.

[22] National Oceanic and Atmospheric Administration. (2009). *Designing Education Projects: A Comprehensive Approach to Needs Assessment, Project Planning and Implementation, and Evaluation*. Retrieved September 15, 2020, from https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED575743.pdf

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ANALYSIS OF THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP COMPONENTS OF THE FACULTY EXECUTIVES IN KANCHANABURI RAJABHAT UNIVERSITY

ผศ.ดร.พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์[1]

Pongsak Ruamchomrat[1]

[1] อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (ปร.ด.)

Received : April 10,2021
Revised : April 30,2021
Accepted : May 26,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี และเพื่อศึกษาระดับความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จำนวน 180 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อหาตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ได้ตัวแปรจำนวน 60 ตัวแปร

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี พบว่า จำนวนองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ จำนวน 52 ตัวแปร และสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมทั้งหมดได้ ร้อยละ 70.11 เรียงลำดับองค์ประกอบตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวม คือองค์ประกอบ

ที่ 1 การส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวมเท่ากับ 24.25 มีตัวแปร จำนวน 26 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวมเท่ากับ 13.37 มีตัวแปร จำนวน 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การมีอุดมการณ์ตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวมเท่ากับ 13.30 มีตัวแปร จำนวน 9 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวมเท่ากับ 7.14 มีตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 การพัฒนาบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวม เท่ากับ 6.80 ตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 6 การสร้างแรงจูงใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวม เท่ากับ 5.25 มีตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร

3. ระดับความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีอุดมการณ์ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ด้านการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ABSTRACT

The purposes of this study were to synthesis variables, analyze the transformational leadership components of the faculty executives in Kanchanaburi Rajabhat University and to study the level of importance on the transformational leadership components of the faculty executives in Kanchanaburi Rajabhat University.

The samples consisted of 180 academic personnel and supportive staffs of the faculty executives in Kanchanaburi Rajabhat University, obtained by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with content validity at 0.67-1.00 and reliability at 0.97. The data were analyzed by using percentage, mean, Standard Deviation, and the exploratory factor analysis.

The results of the study were as follows:

1. The synthesis research framework for finding variables of the transformational leadership of faculty executives in Kanchanaburi Rajabhat University were total 60 variables

2. The analysis of the transformational leadership components of the faculty executives in Kanchanaburi Rajabhat University consisted of 6 components, 52 variables with total variance 70.11 %. Order the components from total components loading values were 1) Participation management which had the component loading value at 24.25 and included 26 variables 2) The quality graduates which had the component loading value at 13.37 and included 8 variables 3) Good governance ideology which had the component loading value at 13.30 and included 9 variables 4) Performance appraisal which had the component loading value at 7.14 and included 3 variables 5) Human resource management which had the component loading value at 6.80 and included 3 variables, and 6) Motivation which had the component loading value at 5.25 and included 3 variables.

3. The analysis of the transformational leadership components of the faculty executives in Kanchanaburi Rajabhat University was over all and in each individual aspect at a high level, ranking in the

order of mean from high to low as follows: human resource management, motivation, good governance ideology, the quality graduates, participation management, and performance appraisal respectively.

Keywords: The analysis of the transformational leadership components, the transformational leadership

ภูมิหลัง

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์มีอิทธิพลส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง ด้วยความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ได้เชื่อมโยงโลกเข้าด้วยกันในลักษณะของโลกไร้พรมแดน และไร้ขีดจำกัด ที่มีฐานของความรู้ การศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าสู่ยุคสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ (knowledge base society) เป็นการแสวงหาความรู้และการนำความรู้ไปใช้ในการเพิ่มศักยภาพ และความสามารถในการแข่งขันภายในประเทศ และนานาประเทศได้ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตและเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะในปัจจุบัน โลกได้มีการวิวัฒนาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทำให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้วิธีแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ สืบค้นหาข้อมูลด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข เป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติถึงสิทธิของบุคคลในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยรวมถึงผู้ยากไร้ ผู้พิการ และทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่นด้วย การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งเสริม และสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์การทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียม และสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ เป็นต้น [1]

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู [1] ดังเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา ดังเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพ และสนับสนุนสถานศึกษาที่มีความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระ คล่องตัวเป็นสถานศึกษา นิติบุคคลเต็มรูป และในระดับอุดมศึกษาให้พัฒนาสู่การเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จใน

การบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามที่คาดหวัง โดยจะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ ความจงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กร โดยการจูงใจ โน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลง ทั้งในเรื่องความเชื่อ ทัศนคติ การริเริ่ม และความรวดเร็วในการดำเนินงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรของตนร่วมกัน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถสร้างประสิทธิผลให้เป็นที่ยอมรับของสังคมได้ [2]

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว พบว่า คณะวิชาของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีจะต้องมีการพัฒนาหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพระดับสากล และนำประเทศให้มีความสามารถในการแข่งขันได้ ซึ่งผู้บริหารระดับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจน คิดกลยุทธ์เชิงรุก เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ของคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี สำหรับเป็นแนวทางของผู้บริหารระดับคณะวิชาต่าง ๆ ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ และนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาของคณะวิชาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
3. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการดำเนินการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์นส (Burns, 1978, pp. 55-80) [3] บาส (Bass, 1985) [4] บาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, pp. 124-125) [5] เบนนิสและนานัส (Benis & Nanus, 1985, p. 25) [6] ดาฟท์ (Daft, 1999, pp. 408-410) [7] โกลแมน โบยาซีส และแมคคี (Goleman, Boyatzis & Mckee, 2003, pp. 327-332) [8] และฟูลแลน (Fullan, 2008) [9]

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จำนวน 281 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ของคอมเรย์และลี (Comrey & Lee) [10] จำนวน 180 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) กำหนดให้คณะวิชาเป็นชั้น (strata)

3. ขั้นตอนการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์นส (Burns) บาส (Bass) บาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio) เบนนิสและนานัส (Benis & Nanus) ดาฟท์ (Daft) โกลแมน โบยาซีส และแมคคี (Goleman, Boyatzis & Mckee) และฟูลแลน (Fullan)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยการวิเคราะห์ระดับความสำคัญเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์วัดระดับตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ซึ่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 0.67 จำนวน 11 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 1.00 จำนวน 39 ข้อ และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ถึงคณบดีคณะต่าง ๆ เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงาน และติดตามเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 180 ชุด

6. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

6.1 การสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ทฤษฎี หนังสือ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

6.2 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

6.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญ ซึ่งถือเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าเฉพาะ (eigenvalue) เท่ากับ 1.00 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป

6.4 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญเกี่ยวกับ ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อหาตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ซึ่งสังเคราะห์จากแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยมีรายละเอียด จำนวน 7 แนวคิด ดังนี้ แนวคิดที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (Burns, 1978) [3] แนวคิดที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส (Bass, 1985) [4] แนวคิดที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) [5] แนวคิดที่ 4 รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบนนิสและนานัส (Benis & Nanus, 1985) [6] แนวคิดที่ 5 รูปแบบภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของดาฟท์ (Daft, 1999) [7] แนวคิดที่ 6 รูปแบบภาวะผู้นำของโกลแมน โบยาซิสและแมคคี (Goleman Boyatzis & Mckee, 2003) [8] และแนวคิดที่ 7 รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของฟูลแลน (Fullan, 2008) [9] ได้ผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อหาตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ได้ตัวแปรจำนวน 60 ตัวแปร

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) และการหมุนแกนแบบแวริแมกซ์ (varimax) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญ ซึ่งถือเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าเฉพาะ (eigenvalues) เท่ากับ 1.00 และถือเอาน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวองค์ประกอบนั้น มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1–3

ตารางที่ 1 แสดงการตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling	Adequacy.	0.93
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	11,832.65
	df	1,770
	Sig.	0.000

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก พิจารณาจากค่า KMO = 0.93 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1.00 (มากกว่า 0.50 และเข้าสู่ 1.00) และเมื่อพิจารณาจากค่าการทดสอบของบาร์ทเลทส์ (Bartlett, 1937) [11] พบว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ตารางที่ 2 แสดงองค์ประกอบ ค่าเฉพาะ ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบ

องค์ประกอบ	Intial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าเฉพาะ (eigenvalues)	ร้อยละของค่าความแปรปรวน ร้อยละ (% of variance)	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม (cumulative %)	ค่าเฉพาะ (eigenvalues)	ร้อยละของค่าความแปรปรวน ร้อยละ (% of variance)	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม (cumulative %)
1	34.88	58.13	58.13	13.55	23.25	23.25
2	2.85	3.76	62.89	8.02	13.37	37.62
3	2.17	3.62	66.51	7.98	13.30	50.92
4	1.44	2.39	68.90	3.28	7.13	58.06
5	1.29	2.15	71.05	3.08	6.80	63.86
6	1.25	2.08	73.13	3.15	5.25	70.11

จากตารางที่ 2 พบว่า จำนวนองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ จำนวน 52 ตัวแปร และสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมทั้งหมดได้ ร้อยละ 70.11 เรียงลำดับองค์ประกอบตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวม ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวมเท่ากับ 24.25 มีตัวแปร จำนวน 26 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวม เท่ากับ 13.37 มีตัวแปร จำนวน 8 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 3 การมีอุดมการณ์ตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวม เท่ากับ 13.30 มีตัวแปร จำนวน 9 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวม เท่ากับ 7.14 มีตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 5 การพัฒนาบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวม เท่ากับ 6.80 มีตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 6 การสร้างแรงจูงใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวม เท่ากับ 5.25 มีตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยภาพรวม

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. การส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม	3.21	0.67	มาก
2. การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ	3.22	0.68	มาก
3. การมีอุดมการณ์ตามหลักธรรมาภิบาล	3.23	0.68	มาก
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.19	0.68	มาก
5. การพัฒนาบุคลากร	3.29	0.71	มาก
6. การสร้างแรงจูงใจ	3.25	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย	3.23	0.60	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ในภาพรวมมีความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.29) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X}$ = 4.25) ด้านการมีอุดมการณ์ตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}$ = 4.23) ด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ($\bar{X}$ = 4.22) ด้านการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.21) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.19) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อหาตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ได้ตัวแปรจำนวน 60 ตัวแปร ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการบริหารการศึกษา โดยมีการทำงานที่เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นองค์รวม โดยบูรณาการเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดของคณะและมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ทิชชี่และเดวานา (Tichy & Devanna) [12] แฮรีส (Harris) [13] และเนฟฟ์และซิตริน (Neff & Citrin) [14] ได้กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมของผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์การให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสัมมา รธนิธย์ [2] ได้ศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ แยกเป็น 3 องค์ประกอบ และแต่ละองค์ประกอบ มีตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ซึ่งเกิดจากการจัดกลุ่มใหม่ของตัวแปร จำนวน 52 ตัวแปร คือ ด้านการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีตัวแปร จำนวน 26 ตัวแปร ด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีตัวแปร จำนวน 8 ตัวแปร ด้านการมีอุดมการณ์ตามหลักธรรมาภิบาล มีตัวแปร จำนวน 9 ตัวแปร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร ด้านการพัฒนาบุคลากร มีตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร และด้านการสร้างแรงจูงใจ มีตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร ทั้งนี้เพราะการบริหารงานของคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ประกอบด้วย ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และเป็นไปตามซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเพ็ญพักตร์ ภู่ศิลป์ [15] ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกันคือ องค์ประกอบการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน องค์ประกอบการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู และองค์ประกอบการกำหนดเป้าหมายและสร้างความเข้าใจในเป้าหมายเดียวกัน ที่ประกอบไปด้วย 27 ตัวแปร โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกองค์ประกอบของแต่ล่ะโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน รายข้อมีค่าระหว่าง 0.64–0.94 เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของนัฐจรี เจริญสุข [16] ที่ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า มี 6 องค์ประกอบหลัก 138 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์มี 33 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์มี 20 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน มี 35 ตัวบ่งชี้ ด้านความร่วมมือกับชุมชนมี 24 ตัวบ่งชี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม มี 9 ตัวบ่งชี้ และด้านการพัฒนาสังคมมี 17 ตัวบ่งชี้ เช่นเดียวกัน

3. ระดับความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีอุดมการณ์ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ด้านการส่งเสริม

การทำงานแบบมีส่วนร่วม และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้เพราะองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชาเหล่านี้เป็นคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีพฤติกรรมของผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของคณะให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามที่คาดหวัง ดังที่กอนส์ (Goins) [17] ได้ศึกษาคุณภาพที่สำคัญในผู้นำของอุดมศึกษาที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารมีผลกระทบต่อรูปแบบของคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำที่จำเป็นของผู้บริหารการศึกษา และมีองค์ประกอบที่สอดคล้องลักษณะเดียวกันกับผลงานวิจัยของธัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ [18] ที่ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา ได้แก่ การมีคุณธรรมและจริยธรรมสร้างแรงจูงใจ มีวิสัยทัศน์ และสร้างความสัมพันธ์ที่มีกับทีมงาน เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยและคณะที่รับผิดชอบ ควรนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารการจัดการศึกษาในคณะให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยและคณะที่ ควรนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ไปประยุกต์ใช้สำหรับการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะตามมาตรฐานที่สาขาวิชากำหนด

3. ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยและ คณะควรนำองค์ประกอบเกี่ยวกับด้านการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีอุดมการณ์ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการสร้างแรงจูงใจ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของการบริหารคณะวิชาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. ควรศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณบดีที่มีประสิทธิผลต่อการจัดการการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับคณะวิชา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

เอกสารอ้างอิง

[1] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550). กรุงเทพมหานคร: ราชกิจจานุเบกษา.

[2] สัมมา รธนิธย์. (2554). *รายงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

[3] Burns, J. M. (1978*). Leadership*. New York: Harper & Row.

[4] Bass, B. M. **(**1985*). Leadership & performance beyond expectations*. New York: Free Press.

[5] Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994***).*** *Improving organizational effectiveness though transformational leadership.* California: Sage Publications.

[6] Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders.* New York: Harper & Row.

[7] Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Forth Worth, TX: The Dryden press.

[8] Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2003). *The new leaders: Transforming the art of leadership in to the science of results*. Great Britain: Clays.

[9] Fullan, M. (2008). *Learning to lead change: Building system capacity core concepts.* Retrived January 5, 2008, from www. Michaelfullan.ca.

[10] Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

[11] Bartlett, M. S. (1937). *Properties of sufficiency and statistical tests*. Proc. Roy. Soc. A160, 268-282.

[12] Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The transformational leader*. Training and Development, 40, 7, 27-32.

[13] Harris, P. R. (1989). *High performance leadership: Strategies for maximum career productivity.* Glenview Illinois: Scott foreman and company.

[14] Neff, J. T., & Citrin, J. M. (2005). *The search for Amarica' s best leader*. South Western Canada: Thomson Corporation.

[15] เพ็ญพักตร์ ภู่ศิลป์. (2557). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

[16] นัฐจรี เจริญสุข. (2558). *องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.* วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 11(2), 81.

[17] Goins, C. L. (2010). *Significant qualities in higher education leaders*. Arizona:University of Phoenix.

[18] ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ สิริฉันท์ สถิรกุล เตชพาหพงษ์ และปทีป เมธาคุณวุฒิ. (2559). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา.* วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 29(2), 130.

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

SUPER LEADERSHIP OF DIRECTORS AFFECTING THE 21ST CENTURY COMPETENCIES OF TEACHERS AT SCHOOLS UNDER THE NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ศุภธัช มนต์คล้ำ[1], รศ. ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์[2], รศ. ดร. อัจฉรา นิยมาภา[3]

Supatuch Monklam[1], Wisut Wichitputcharporn[2], Achara Niyamabha[3]

[1]นิสิตศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[2]อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[3]อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Received : March 26,2021

Revised : April 6,2021

Accepted : April 27,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 3) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 310 คน สุ่มแบบชั้นภูมิโดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นชั้น สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิทางสร้างสรรค์ และด้านการเป็นแบบอย่างมให้ครูเป็นผู้นำตนเอง ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 56.90 (R^2 = .569) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

Y (CMT) = 1.547 + .303 (DEV) + .326 (MOD)

Z (CMT) = .400 (DEV) + .385 (MOD)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, สมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

Abstract

This research aimed to 1) study the school directors' super leadership level, 2) study the level of teacher competencies in the 21st century, and 3) study the super leadership level of directors affecting teacher competencies in the 21st century under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The sample group was 310 teachers who taught in the schools under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. They were determined by using the stratified random sampling method with the different school sizes following by the specified proportions. The statistics used in this research were percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings revealed that 1) the overall level of school directors' super leadership was at the high level, 2) the overall level of teacher competencies in the 21st century was at the high level, and 3) the super leadership level of directors in develop self-leadership through reward and constructive reprimand and modeling self-leadership positively affected the teacher competencies in the 21st century under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1 with statistical significance at 0.05 represented a 56.90 percentage (R^2 = .569). The predicting equations in raw scores and standard scores were presented below:

Y (CMT) = 1.547 + .303 (DEV) + .326 (MOD)

Z (CMT) = .400 (DEV) + .385 (MOD)

Keywords: Super Leadership, Teacher Competencies, Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1

ภูมิหลัง

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้สังคมโลกเปิดกว้างมากขึ้น มีข้อมูลจำนวนมากที่ผู้คนนำมาใช้ในการประกอบธุรกิจการค้า และผลักดันเศรษฐกิจภายในประเทศให้มีความก้าวหน้า ซึ่งเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานภายในองค์การทั้งในระดับการบริหารจัดการและระดับการปฏิบัติงาน นั่นหมายความว่า วิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนไป เด็กรุ่นใหม่ที่เกิดมาจึงมีวิถีชีวิตที่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ ทำให้ค่านิยม มุมมอง และความต้องการของเด็กเหล่านี้เปลี่ยนแปลงตามไป

ด้วยเหตุนี้ ในหลายประเทศจึงต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปและตรงตามความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น เช่น ในประเทศสิงคโปร์มีการปฏิรูประบบการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นความเป็นผู้นำด้านการผลิตทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหมายถึง การสร้างเยาวชนรุ่นใหม่ให้มีความคิดในวิถีใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจให้ทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง สร้างโอกาสใหม่ในการทำงานในอนาคต การมีความคิดสร้างสรรค์และทักษะในการคิดวิเคราะห์ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม อยู่บนพื้นฐานครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนที่ดี และประเทศชาติมั่นคง [1] ซึ่งในประเทศไทยก็ได้มีการจัดทำแผนการศึกษาชาติปี 2560 – 2579 เพื่อสร้างผลลัพธ์ให้เกิดกับนักเรียนซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี โดยมีเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 [2] ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ ดังนั้นบุคคลทุกระดับไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูงในส่วนกลาง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองเพื่อตอบสนองต่อภารกิจต่าง ๆ และบทบาทหน้าที่ที่มีต่อสังคมมากขึ้น เพื่อสร้างประชากรที่มีคุณภาพและตอบโจทย์ต่อสังคมโลกในยุคปัจจุบัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีนโยบายในการยกระดับสถานศึกษาทุกแห่งภายในสังกัด โดยกำหนดกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนสู่นครแห่งคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ห้องเรียนคุณภาพ ในระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 2) สถานศึกษาคุณภาพ และ 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ ซึ่งการเสริมสร้างสมรรถนะครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้านการฟัง พูด อ่าน คิด ทักษะทางอาชีพ และการใช้เทคโนโลยี โดยกระทรวงศึกษาธิการ [3] กล่าวถึงการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าครูจัดการเรียนการสอนโดยส่งเสริมให้นักเรียนค้นพบความถนัดและความสามารถของตนเอง สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ท้าทายและสนุกสนาน ผสมผสานการเรียนในห้องเรียนและนอกห้องเรียนอย่างเหมาะสม ฉะนั้น ครูจึงจำเป็นที่จะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [4] ได้กำหนดสมรรถนะของครูไว้ 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) แต่ก็ไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ครูจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ด้วยเหตุนี้ การเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการอย่างจริงจัง

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น และจูงใจ ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถสร้างเจตคติและปลูกฝังนิสัยในการพัฒนาตนเองและองค์การอยู่เสมอ ซึ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ตามแนวคิดของ Manz and Sims [5] จะเป็นรูปแบบหนึ่งของผู้นำที่นำผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่นสามารถนำตนเองได้ (Lead Other to Lead Themselves) ซึ่งผู้นำเหนือผู้นำนี้จะเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ตาม โดยผู้นำจะต้องมีความแข็งแกร่งและมีความรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งยังมีอิทธิพลในการปลดปล่อยความสามารถของผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยมุ่งหวังให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

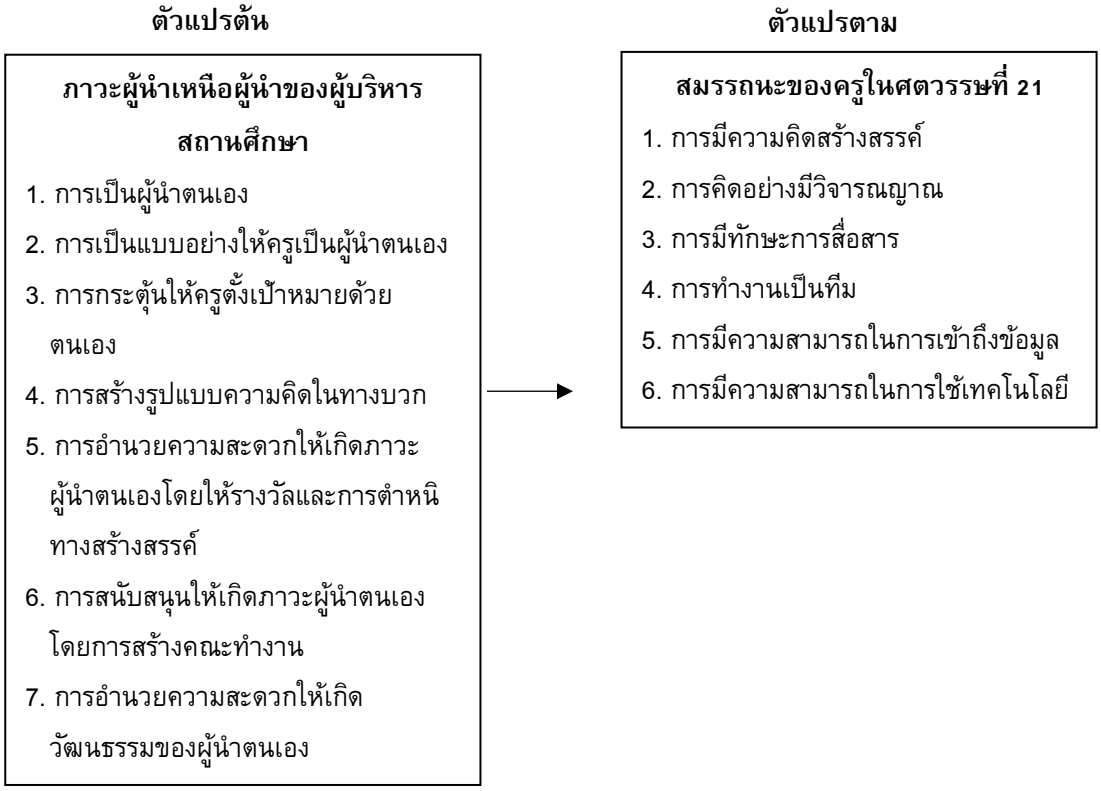
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครปฐม เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2563 ใน 121 โรงเรียน จำนวน 1,613 คน

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 310 คน ใน 92 โรงเรียน ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางของ Krejcie and Morgan. [6] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม คำนวณจำนวนครูที่ใช้เป็นตัวอย่างในแต่ละกลุ่มโรงเรียนตามสัดส่วนประชากร (probability proportional to size) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยจับฉลากตามขนาดโรงเรียนเล็ก กลาง ใหญ่ และคำนวณจำนวนครูที่ใช้เป็นตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการสอน วิทยะฐานะ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ คำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การทำให้ครูเป็นผู้นำตนเอง การเป็นแบบอย่างให้ครูเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้ครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการตำหนิทางสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงานและการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย การมีความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การมีทักษะในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล และการมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำและสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 แล้วนำองค์ประกอบของแนวคิดดังกล่าว มากำหนดเป็นข้อคำถาม

2.2 สร้างประเด็นข้อคำถามและให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถามที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาแบบสอบถาม

2.3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรด้วยการคำนวณค่า IOC (Index of item objective congruence) ผลของการหาค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 แล้วนำข้อคำถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.4 นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha Coefficient) ได้เท่ากับ 0.984

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา และส่งแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบ Google form ให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา (School Management Support System : SMSS) และวิธีการนำ QR code ไปส่งให้แต่ละโรงเรียนตามจำนวนที่กำหนด รวมทั้งสิ้น 310 ฉบับ โดยดำเนินการติดตามการตอบแบบสอบถามจำนวน 2 ครั้ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเป็นแบบอย่างให้ครูเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีอันดับสูงสุด รองลงมาคือ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือ การเป็นผู้นำตนเอง

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีอันดับสูงสุด รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการตำหนิทางสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือ การเป็นแบบอย่างให้ครูเป็นผู้นำตนเอง และการเป็นผู้นำตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด

4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์สมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 56.80 ซึ่งส่งผลกันในทางบวก โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y (CMT) = 1.628 + .615 (SUP)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z (CMT) = .753 (SUP)

5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิทางสร้างสรรค์ (DEV) และการเป็นแบบอย่างให้ครูเป็นผู้นำตนเอง (MOD) สามารถพยากรณ์สมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 (CMT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 56.90 ซึ่งส่งผลกันในทางบวก โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

Y (CMT) = 1.547 + .303 (DEV) + .326 (MOD)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z (CMT) = .400 (DEV) + .385 (MOD)

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่าทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 มุ่งเน้นการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยได้ดำเนินการตามนโยบายการเป็น “นครแห่งคุณภาพ” ซึ่งประกอบด้วย ห้องเรียนคุณภาพ สถานศึกษาคุณภาพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำเพื่อสร้างให้ครูภายในโรงเรียนเกิดเป็นผู้นำขึ้นมา ซึ่งจะสามารถตอบสนองนโยบายห้องเรียนคุณภาพและสถานศึกษาคุณภาพของเขตพื้นที่การศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สิริวรรณ กองธรรม และ กัลยมน อิทุสุต [7] ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลปรากฏว่าผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีกระบวนการจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้เข้าอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง และอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ส่งผลให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาผู้เองไปเป็นผู้นำต่อไป

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านแล้วพบว่า ในด้านการเป็นแบบอย่างให้ครูเป็นผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะว่า การแสดงออกของผู้บริหารให้เป็นตัวอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ทั้งในด้านบุคลิกลักษณะที่แสดงออก และการมีคุณธรรมจริยธรรมสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญญา สุวรรณดี [8] ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยด้านการเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารเป็นต้นแบบที่จะนำพาบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิม และสร้างพฤติกรรมการนำตนเองในการทำงาน อันจะส่งผลกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในด้านการเป็นผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้มีการวางกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงาน หรือไม่มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน และไม่ได้แสดงออกถึงการมีแรงจูงใจของ

ตนเองในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัย ลิ้มเฉลิม [9] ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรได้ตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานด้วยตัวเอง หรือขาดการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2. จากการศึกษาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่าทุกองค์ประกอบของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ได้ตอบรับแผนการศึกษาชาติ 20 ปี ในการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 [10] ด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายให้ประชากรในทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นครูยุคใหม่จากผู้สอนเป็นโค้ช

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 รายด้านแล้วพบว่า ด้านการมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สาเหตุอาจเป็นเพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้ง่ายและผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์สอนอยู่ที่ 5-10 ปี (ร้อยละ 43.2) และมีวิทยะฐานะ ค.ศ. 1 (ร้อยละ 41.6) นั่นหมายถึงครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ส่วนใหญ่มีอายุไม่มากจึงสามารถใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับ ชลดา สมัครเกษตรการ, ทัศนา หาญพล และชำนาญ เชาวกีรติพงศ์ [11] ได้ศึกษาการใช้สารสนเทศของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่าครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยีได้ใช้สารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการมีส่วนร่วมกิจกรรมของนักเรียน การกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับนักเรียน และใช้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งหนี้อาจมีสาเหตุจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ส่วนใหญ่มีอายุไม่มาก ทำให้ขาดทักษะในการจัดลำดับความคิดของตนเอง การนำข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาสร้างเป็นแนวความคิดใหม่ ๆ ของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ดุษิต พรหมชนะ [12] ได้ทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยใช้การเรียนรู้ร่วมและการวิจัยเชิงปฏิบัติการของครูในโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ พบว่า ครูผู้สอนยังไม่มีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับคุณลักษณะและมาตรฐานการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทำให้ไม่สามารถเชื่อมโยงการคิดอย่างมีวิจารณญาณสู่การจัดการเรียนการสอนได้

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและการตำหนิทางสร้างสรรค์ (r = .725) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ให้รางวัลเป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานได้ โดยการให้รางวัลนี้อาจไม่ใช่รางวัลที่เป็นสิ่งของหรือค่าตอบแทน แต่หากเป็นรางวัลที่จะสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจภายในได้ เช่น การส่งเสริม สนับสนุน หรือจัดกิจกรรมให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตวดี เนียมสุวรรณ์ [13] ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจ

ภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน พบว่า แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานธนาคารกรุงไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั่นหมายความว่าการให้รางวัล เช่น การให้คำติชม การให้กำลังใจ จะช่วยให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ที่ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

4. จากการศึกษาการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่นสามารถนำตนเองได้ (Lead Other to Lead Themselves) ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ จึงสามารถทำให้ครูพัฒนาตนเองจนมีสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ สมหมาย อ่ำดอนกลอย [14] ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกและส่งเสริมให้ครูจัดการศึกษาที่ตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะใหม่ๆให้เกิดขึ้นกับตนเอง เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิทางสร้างสรรค์ และการเป็นแบบอย่างให้ครูเป็นผู้นำตนเอง เป็นองค์ประกอบที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ได้และส่งผลกันในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ จะสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจภายในให้กับครู โดยการส่งเสริม สนับสนุน การให้รางวัล และการเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูเกิดกำลังใจในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ จำนง แจ่มจันทร์วงศ์ [15] ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอน ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อวิชาชีพครู และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อสมรรถนะของครู ดังนั้น การส่งเสริม สนับสนุน และการสร้างแรงจูงใจให้ครู จะเป็นส่วนสำคัญให้ครูพัฒนาตนเองจนเกิดสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ด้านการเป็นผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างกรอบแนวคิด จัดทำแผนการปฏิบัติงานของตนเองให้ชัดเจน ตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

2. จากผลการวิจัยสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูจัดทำแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน จัดทำแบบสรุปผลการดำเนินกิจกรรม วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น สังเคราะห์ความรู้จากข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่างๆ จัดทำแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยผู้บริหารคอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และสนับสนุนด้านข้อมูลต่างๆแก่ครู

3. จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิทางสร้างสรรค์ และการเป็นแบบอย่างให้ครูเป็นผู้นำตนเอง ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงควรสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะในด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้กับครู สนับสนุนให้ครูตั้งเป้าหมายและให้รางวัลแก่ตนเองเมื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บริหารองค์การโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนให้กับครู

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ด้านการเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นผู้นำตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผลการวิจัยสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่าด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างวิธีการคิดอย่างมีวิจารณญาณให้เกิดขึ้นกับครู

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 จึงควรทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). *การปฏิรูปการศึกษาของสาธารณรัฐสิงคโปร์*. สืบค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2563, จาก https://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af/2559/may2559-6.pdf

[2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

[3] กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พลิกโฉมการเรียนรู้ก้าวสู่ยุคดิจิตอล*. สืบค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2563, จาก https://www.moe.go.th/e-book/128th-MOE/?fbclid=IwAR2yDz_oPwrSXIkjrjcP1mRqHfI346_vTVZc8g4avFgOnJg9AokyNghBVFU#p=57

[4] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 17 ตุลาคม 2563, จาก http://gpa.tmk.ac.th/teacher/capasity.pdf

[5] Manz, C. and Sims, H. P. (1991). Super Leadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Journal Organizational Dynamics.* 18-35.

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

[7] สิริวรรณ กองธรรม และ กัลยมน อิทุสุต. (2564). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi.* 6 (1): 41-54

[8] สุกัญญา สุวรรณดี. (2559). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1* . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

[9] พิชัย ลิ้มเฉลิม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามคิดเห็นของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.

[10] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2563). *แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัตินครแห่งคุณภาพการศึกษา.*

[11] ชลดา สมัครเกษตรการ, ทัศนา หาญพล และ ชำนาญ เชาวกีรติพงศ์. (2561). การใช้สารสนเทศของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.* 13 (1): 117-127.

[12] ดุษิต พรหมชนะ. (2558). การพัฒนาสมรรถนะการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยใช้แนวทางการเรียนรู้ร่วมและวิจัยเชิงปฏิบัติการของครูในโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่. *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ.* 9 (1): 63-76.

[13] ฐิตวดี เนียมสุวรรณ์. (2554). *รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการประกอบการ), กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

[14] สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.* 7 (1): 1-7.

[15] จำนงค์ แจ่มจันทร์วงศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย. *วารสาร Veridian E-Journal Silpakorn University*. 10 (1): 269-280.

การพัฒนารูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

THE DEVELOPMENT OF LEARNING RESOURCES MANAGEMENT MODEL OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS IN PATHUMTHANI PROVINCE

สุขสันต์ เมียมขุนทด[1] อ.ดร.สมชาย เทพแสง[2] รศ.ดร.วิชาญ สาคุณ [3] ดร.บงกช ชินนพคุณ[4]

Suksan Miamkhunthod [1]Somchai Thepsaeng [2] Wichan Sakhun [3] Bongkoch Chinnopakhun [4]

[1] นักศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[2] ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[3] ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[4] อาจารย์พิเศษหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Received : April 17,2021

Revised : April 28,2021

Accepted : May 17,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เป็นงานวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย1)เพื่อศึกษาการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี 2)เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี และ 3)เพื่อประเมินความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence - Index : IOC) ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 นอกจากนี้ ได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และเหมาะสมของรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 109 คน ซึ่งได้มาจากตารางสำเร็จรูปเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie &

Morgan) และนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้การแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เป็นชั้น (Strata) เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard - Deviation)

สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่ารูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานีประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้มีจำนวน 8 ข้อ 2) ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ มีจำนวน 12 ข้อ 3) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีจำนวน 9 ข้อ และ 4) ด้านการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้ มีจำนวน 10 ข้อ รวม 39 ข้อ

2. ผลการพัฒนาจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่า รูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 4 ด้าน มีความถูกต้อง และเหมาะสมทุกด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้ มีจำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ จำนวน 16 ข้อ 3) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีจำนวน 13 ข้อ และ 4) ด้านการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้มีจำนวน 11 ข้อ รวมทั้งหมด 50 ข้อ

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ และการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สรุปผล ดังนี้

3.1 ผลการประเมินความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้

3.2 ผลการประเมินการนำไปใช้ประโยชน์โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้ ด้านการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ รูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

Abstract

This research was mixed methods research. The purposes of this research were to study learning resources management of primary school administrators in Pathumthani Province; to develop learning resources management model of primary school administrators in Pathumthani Province; and to evaluate the feasibility and utilization of learning resources management model of primary school administrators in Pathumthani Province. The researcher conducted 3 steps of research as follows. Step 1 Study learning resources management of primary school administrators by studying related documents and research and interviewing with 9 experts. Step 2 Developing learning resources management model of school administrators by having 5 experts examine the content validity to find Item Objective Congruence Index (IOC), valued from 0.60-1.00. In addition, find the validity and suitability of the model with focus group discussion by 10 experts. Step 3 Evaluate the feasibility and utilization of learning resources management model of primary school administrators in Pathumthani Province. The samples consisted of 109 primary school administrators in Pathumthani Province by Krejcie & Morgan. The stratified random sampling was applied by using educational service area of primary schools in Pathumthani Province as strata. Research instruments including 5 point rating scale questionnaire. The data was analyzed by percentage, mean and standard deviation.

The research results were found as follows.

1. The results of studying learning resources management of primary school administrators in Pathumthani Province were found that learning resources management model of primary school administrators in Pathumthani Province consisted of four aspects which were 1) Planning of learning resources management aspect, 8 items. 2) Supporting personnel to develop themselves in learning resources management aspect, 12 items. 3) Environment arrangement of learning resources to facilitate learning aspect, 9 items, and 4) Public relations to make relevant people aware of the importance of learning resources management aspect, 10 items. Total 39 items.

2. The results of develop learning resources management of primary school administrators in Pathumthani Province were found the accuracy and suitability in 4 aspects oflearning resources management model of primary school administrators in Pathumthani Province which were 1) Planning of learning resources management aspect, 10 items. 2) Supporting personnel to develop themselves in learning resources management aspect, 16 items. 3) Environment arrangement of learning resources to facilitate learning aspect, 13 items, and 4) Public relations to make relevant people aware of the importance of learning resources management aspect, 11 items. Total 50 items.

3. The results of evaluate the feasibility and utilization of learning resources management model of primary school administrators in Pathumthani Province were found as follows.

3.1 The results of evaluate the feasibility as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; public relations to make relevant people aware of the importance of learning resources management aspect, environment arrangement of learning resources to facilitate learning aspect, planning of learning resources management aspect and supporting personnel to develop themselves in learning resources management aspect.

3.2 The results of evaluate the utilization as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; environment arrangement of learning resources to facilitate learning aspect, public relations to make relevant people aware of the importance of learning resources management aspect, planning of learning resources management aspect, and supporting personnel to develop themselves in learning resources management aspect.

Keywords: Development Model Learning resources management model of school administrators Primary schools in Pathumthani Province

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการศึกษาของไทยเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก มีวิทยาการใหม่ ๆ เกิดขึ้นทำให้การศึกษาไม่หยุดนิ่ง การเรียนรู้ไม่เพียงแค่การเรียนรู้ภายในห้องเรียนเท่านั้น แต่การเรียนรู้สามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ และทุกเวลา จึงทำให้นักเรียนต้องมีการเรียนรู้จากภายนอกห้องเรียน แหล่งเรียนรู้ภายใน และภายนอกชุมชนด้วย การจัดการศึกษาจึงต้องมุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยรัฐต้องดำเนินการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 มาตราที่ 10 ได้กำหนดการจัดการศึกษาว่า ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิ และโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบสองปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับมาตรา 25 สรุปว่า รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงาน และการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น [1]

ในสังคมปัจจุบันถือว่าเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาเทคโนโลยีเป็นสังคมเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือสำคัญช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้ หรือการบริหารจัดการให้กับชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของ นานดราม (Nandram) [2] สรุปว่าเมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลทางด้านเศรษฐกิจ เป็นผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปฏิรูปตนเอง เพื่อความอยู่รอดอย่างเต็มที่ องค์กรที่เฉลียวฉลาดสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วก็จะกลายเป็นองค์กรผู้นำระดับโลก โดยที่แหล่งเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ สามารถเรียนรู้ได้ดี และเร็วที่สุด คือ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภัครภรณ์ มานิตย์ [3] สรุปว่า การจัดการแหล่งเรียนรู้ต้องมีการศึกษาแหล่งเรียนรู้ วิเคราะห์ และนำผลการวิเคราะห์นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้คนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้ง่ายใช้ได้สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) [4] สรุปว่า การจัดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนควรส่งเสริมให้นักเรียนนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว และชุมชน สามารถเชื่อมโยงความรู้ท้องถิ่นสู่สากล

จากสภาพการณ์ของการจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนดังกล่าว สอดคล้องกับผลวิจัยของ ธีรนาท ธัมมนทีธนัฌชานนท์ [5] ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โรงเรียนยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานการจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ไม่มีงบประมาณ ขาดการบันทึกปัญหา เพื่อจัดทำสถิติข้อมูลด้านการปรับปรุงแก้ไข ขาดการวิเคราะห์ผล และการประเมินเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข สอดคล้องกับผลวิจัยของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ [6] สรุปว่า ปัญหาการจัดการแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ไม่มีการใช้สื่อนวัตกรรม ประกอบการเรียนรู้ ขาดการจัดการแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่มีการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่า และความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการแหล่งเรียนรู้ยังไม่มีระบบ และรูปแบบที่ตายตัวชัดเจน จึงทำให้ผู้บริหารขาดแนวทางการสนับสนุนการจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างหลากหลาย จากสภาพปัญหาข้างต้นจะเห็นว่าการจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการได้คิดเอง ปฏิบัติเอง และสร้างความรู้ด้วยตนเอง ขณะเดียวกันก็สามารถเข้าร่วมกิจกรรม และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ช่วยปลูกฝังให้รู้ รักท้องถิ่นของตน และมองเห็นคุณค่าของท้องถิ่น [7] อีกทั้งบุคลากร และนักเรียน สามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นแหล่งให้ข้อมูลที่ทำให้บุคลากร และนักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข เกิดความสนุกสนาน และมีความสนใจที่จะเรียนรู้ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย [8]

จากความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เพื่อนำรูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ ไปเป็นแนวทางการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ให้เกิดประสิทธิผล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร และนักเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เป็นงานวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methodology Research) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item - Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 นอกจากนี้ ได้

หาความถูกต้อง และเหมาะสมของรูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 109 คน ซึ่งได้มาจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้การแบ่งเขตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นชั้น (strata) เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่า รูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้มีจำนวน 8 ข้อ 2) ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ มีจำนวน 12 ข้อ 3) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีจำนวน 9 ข้อ และ 4) ด้านการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้ มีจำนวน 10 ข้อ รวม 39 ข้อ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่ารูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานีทั้ง 4 ด้าน มีความถูกต้องและเหมาะสมทุกด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้มีจำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ มีจำนวน 16 ข้อ 3) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีจำนวน 13 ข้อ และ 4) ด้านการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้มีจำนวน 11 ข้อ รวม 50 ข้อ

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ และการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ของ รูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สรุปผลดังนี้

3.1 ผลการประเมินความเป็นไปได้โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้

3. 2 ผลการประเมินการนำไปใช้ประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้ ด้านการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สรุปว่า รูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้ มีจำนวน 8 ข้อ 2) การสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ มีจำนวน 12 ข้อ 3) การจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีจำนวน 9 ข้อ และ 4) การประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้มีจำนวน 10 ข้อ รวม 39 ข้อ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การจัดการแหล่งเรียนรู้นับว่ามีความสำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพราะแหล่งเรียนรู้ ช่วยเพิ่มศักยภาพบุคลากร และนักเรียนให้สูงขึ้น ทำให้สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง พัฒนาบุคลากร และนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข แหล่งเรียนรู้ช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ช่วยส่งเสริมให้บุคลากร และนักเรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และตลอดชีวิต โดยเฉพาะด้านการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้ นับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้เป็นก้าวแรกของการบริหารและการจัดการศึกษา การวางแผนที่ดีช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการแหล่งเรียนรู้ไปในทางสร้างสรรค์ได้ในอนาคต และสามารถนำไปแก้ปัญหา ทำให้ผู้บริหาร และบุคลากร มีความมั่นใจในการวางแผนว่า จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามแผนก่อให้เกิดความประหยัด ทั้งงบประมาณ เวลา กำลังคน การปฏิบัติงานสะดวก และง่ายในการบริหารจัดการ ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ นับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ทำให้บุคลากรทุกคนได้เรียนรู้ ได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพของตน สามารถค้นคว้าสืบค้นวิทยาการใหม่ ๆ จากอินเทอร์เน็ต บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ กระตุ้นบุคลากรให้สนใจในการปฏิบัติงาน และแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพงานอยู่เสมอ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นับว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการจัดการแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ช่วยสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับนักเรียน ส่วนด้านการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้นับว่าการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพนอกจากจะช่วยให้บุคลากรโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้แล้ว ยังช่วยสื่อสาร ข้อมูลไปสู่บุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ ช่วยให้องค์กรได้รับการสนับสนุนทั้งกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์ จากบุคลากรและชุมชน ซึ่งเป็นผลให้องค์กรมีการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ จากการอภิปรายผลเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา นับว่าสอดคล้องกับผลวิจัยวิจัยของ แทนเนอร์ (Tanner) [9] สรุปไว้ว่า การจัดการแหล่งเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้ และเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ 2) การจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ และสภาพบรรยากาศในการเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิตอลให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การจัดระบบสารสนเทศให้ทันสมัย และครบถ้วน 4) การยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสำเร็จ และ 5) การวางแผนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับผลวิจัยของฮอร์น (Horne) [10] สรุปไว้ว่า การจัดการแหล่งเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรได้การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) การวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ 2)

จัดระบบการให้บริการอย่างครบถ้วน 3) จัดทำคู่มือการใช้แหล่งเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง และที่ปรึกษา 4) ระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแหล่งเรียนรู้ และ 5) การประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้

2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานีทั้ง 4 ด้าน มีความถูกต้อง และเหมาะสมทุกด้าน ประกอบด้วย1) ด้านการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้ มีจำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ มีจำนวน 16 ข้อ 3) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีจำนวน 13 ข้อ และ 4) ด้านการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้ มีจำนวน 11 ข้อ รวม 50 ข้อ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ในยุคปัจจุบันที่สภาพเศรษฐกิจ และสังคมมีปัญหาจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรพัฒนารูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากร และนักเรียนใช้เป็นแหล่งค้นคว้าเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองให้ทันกับโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้แก่ ด้านการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำที่มีการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้ที่ถูกต้องและเหมาะสมจะช่วยส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ทำให้องค์กรมีวัตถุประสงค์ และสามารถกำหนดทิศทางในอนาคตที่ชัดเจน ช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ นับว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความถูกต้อง และเหมาะสมกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำที่สามารถสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองการด้านจัดการแหล่งเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมจะช่วยพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้ประสบผลสำเร็จ ตอบสนองความท้าทายในยุคโลกาภิวัตน์ ช่วยให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ เกิดความภักดีต่อองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นับว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความถูกต้อง และเหมาะสมกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนมีการพัฒนาทางด้านร่างกาย ทำให้ได้เคลื่อนไหวร่างกายพร้อมรับข้อมูล และการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น ช่วยให้มีการพัฒนาทางด้านสติปัญญา ส่งเสริมความคิดของนักเรียน กระตุ้นสมองให้เกิดการเคลื่อนไหว ช่วยการพัฒนาทางด้านสังคม เกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทำให้เกิดการเรียนรู้ทางด้านสังคม ส่งผลถึงการเรียนรู้ด้านอื่นๆ ด้วย จากการอภิปรายผลเกี่ยวกับความถูกต้อง และความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ นานดราม (Nandram) [2] กล่าวถึงรูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ที่มีความเหมาะสม และสามารถยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น ประกอบด้วย 1) การวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้ 2) การจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การจัดสรรงบประมาณด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การนิเทศและการกำกับติดตาม และ 6) การประชาสัมพันธ์

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ และการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สรุปผลดังนี้

3.1 ผลการประเมินความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่ง

เรียนรู้โดยเฉพาะด้านการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ระดับมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประชาสัมพันธ์ที่มีความเป็นไปได้ ส่งเสริมให้กระบวนการสื่อสาร การให้ข่าวสาร หรือข้อมูลไปในทิศทางที่ถูกต้อง บุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน เกิดความเข้าใจจุดมุ่งหมายในการดำเนินการที่ถูกต้อง ทำให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันช่วยกันรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียน ร่วมกันส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจอันดี ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่ามีความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติ อยู่ระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ช่วยปลูกฝังให้ครู บุคลากร และนักเรียนมี จิตอาสาเพื่ออนุรักษ์ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่นและสวยงาม สร้างจิตสำนึกที่ดี สำหรับด้านการสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ระดับมากเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จากการอภิปรายผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบข้างต้นนับว่าสอดคล้องกับ ผลวิจัยของอุสมาน (Usman) [11] ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการการจัดการแหล่งเรียนรู้ในกระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียนในประเทศไนจีเรีย วิธีวิจัยใช้การวิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เกี่ยวข้อง ผลวิจัยพบว่า รูปแบบการบูรณาการการจัดการแหล่งเรียนรู้ในกระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียนที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการจัดกิจกรรมในแหล่งเรียนรู้ 3) ด้านการบูรณาการ และ 4) ด้านการรายงานและประชาสัมพันธ์

3.2 ผลการประเมินการนำไปใช้ประโยชน์โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้ ด้านการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยเฉพาะด้านการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า สามารถนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายให้ผู้บริหารโรงเรียนเน้นเรียนรู้เป็นหลัก โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี เพื่อให้นักเรียนสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำ รวมทั้งพัฒนาระบบ และกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพก่อประโยชน์แก่บุคลากร และนักเรียน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน เกิดความรักความสามัคคี เสริมสร้าง และกระตุ้นให้บุคลากร นักเรียนมีความสุข และความปลอดภัยระหว่างการใช้ชีวิตในโรงเรียน ด้านการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการแหล่งเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่ามีการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประชาสัมพันธ์ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และนักเรียนทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายสำคัญ สร้างความรู้ สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรทั้งใน และนอกโรงเรียน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกิดเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน จนกระทั่งเกิดความร่วมมือ ร่วมใจพัฒนาโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพัน และภักดีต่อโรงเรียน จากการอภิปรายข้างต้นนับว่าสอดคล้องกับผลวิจัยของโอลิ (Oli) [12] ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบกลยุทธ์การจัดการแหล่งเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า รูปแบบกลยุทธ์การจัดการแหล่งเรียนรู้นำไปใช้ประโยชน์ในโรงเรียนช่วยส่งเสริมผลสมฤทธิ์ทางการเรียนให้

สูงขึ้น สอดคล้องกับผลวิจัยของ นาวิดาด (Navidad) [13] ได้วิจัยการจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนภาครัฐ โดยเน้นการใช้สื่ออุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยี ผลวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้พบว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรนำระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษามาใช้ในการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานการวางแผนการจัดการแหล่งเรียนรู้แก่หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครู และนักเรียน

2. ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์มาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ และคุ้มค่า

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนากับผู้บริหารโรงเรียน และกำหนดเป็นนโยบายให้ผู้บริหารโรงเรียน นำรูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ไปใช้ในองค์กรอย่างแพร่หลาย รวมทั้งกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือให้รางวัลผู้บริหารดีเด่น

4. หน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร ควรนำรูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม และสัมมนากับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารระดับต่างๆ ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรมีการพัฒนารูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร เป็นต้น

2 ควรวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ในรูปแบบของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) พหุระดับ (Multilevel) หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นต้น

3 ควรมีการวิจัยการจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ในรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร หรือการศึกษาแบบพหุกรณี (Multi -Case Study) แล้วนำมาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยวิจัยกับหน่วยงานการศึกษาต่างๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดอื่นๆ องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.

[2] Nandram, Sharda,S. (2015).*Organizational Innovation by Integrating Simplification.* New York : Springer.

[3] ภัครภรณ์ มานิตย์. (2550). *การจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนโป่งสา จังหวัดแม่ฮ่องสอน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

[4] สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2558) *การประเมินมาตรฐานการศึกษา : คุณภาพที่ประเทศมุ่งหวัง.* กรุงเทพมหานคร : พริ้นส์เตอร์.

[5] ธีรนาถ ธัมมนทีธนัฌชานนท์. (2549). *สภาพและปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

[6] สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555*). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด* พ.ศ.2559-2564. กรุงเทพฯ.โรงพิมพ์การศาสนา.

[7] Christensen, Clayton M., and Michael E. Raynor. (2003). *The Innovator's Solution: Creating and Sustaining Successful Growth.* Boston: Harvard Business School Press.

[8] Kipp, Mike. (2004) *" Why Head-in-the-Sand Leadership Sinks the Ship."* The Journal of Business Strategy Vol. 25 (No.5) pp. : 63 – 64.

[9] Tanner, C. K. (2000). *"The influence of school architecture on academic achievement".* Journal of Educational Administration. Vol.38 (No.4) : pp. 309 – 330.

[10] Horne-Martin, S (2002). *"The classroom environment and its effects on the practice of teachers".* Journal of Environmental Psychology. Vol.22 (No.1 – 2) : pp.139 – 156.

[11] Usman, Yunusa Dangara. (2016*). "* Educational Resources: An Integral Component for Effective School Administration in Nigeria." Research on Humanities and Social Sciences Vol.6, (No.13): pp. 25 - 34

[12] Oli Ahmed , (2014), *" Learning Resources Management Strategies and Academic Achievement of Secondary School Students."* The International Journal of Indian Psychology.Vol. 2 (No.1): pp. 108 – 115.

[13] Navidad, R.S. (2019, March) *"Management of Learning Resource Materials,Technology Utilization, and Teachers' Competence in Selected Public Schools"* International Multidisciplinary Research Journal, Vol. 1 (No.1): pp. 82 – 91.

ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

DIGITAL LITERACY OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING NEW NORMAL LEARNING IN BENJAMIT SARABURI SCHOOLS CLUSTER UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SARABURI

วิศาล ฉายากุล[1], รศ.ดร.อัจฉรา นิยมาภา[2], ผศ.ดร.กานดา สกุลธนะศักดิ์ มัวร์[3]

[1]นิสิตศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
[2]อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
[3]อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Received : March 26,2021
Revised : April 6,2021
Accepted : April 27,2021

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี 2) ศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี 3) ศึกษาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยวิธี Enter

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสืบค้นและเลือกใช้ข้อมูลบนโลกดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างความร่วมมือ ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุด 2) ระดับการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเรียนรู้หลากหลายช่องทาง มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติรายบุคคล ส่วนด้านการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ

จัดการเรียนรู้วิถีใหม่มี 2 ด้าน คือ ด้านการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและภัยคุกคามบนโลกดิจิทัล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลได้ ร้อยละ 55 โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ คือ Y' = + 1.115 + 0.083(x1) + 0.118(x2) + 0.099(x3) + 0.217(x4) + 0.060(x5) + 0.154(x6)

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ Z'_Y = 0.092 (Z_{x1}) + 0.133 (Z_{x2}) + 0.119 (Z_{x3}) +0.274 (Z_{x4}) + 0.071 (Z_{x5}) + 0.207 (Z_{x6})

คำสำคัญ : ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล, การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this study were 1) to study the level of digital literacy of school administrators in benjamit saraburi schools cluster under the secondary educational service area office Saraburi. 2) to study the level new normal learning in benjamit saraburi schools cluster under the secondary educational service area office saraburi, and 3) to study the affecting of digital literacy of school administrators and new normal learning in benjamit saraburi schools cluster under the secondary educational service area office saraburi. The sample is the group school administrators and teacher of 175 people. The independent study tool was a questionnaire. The statistics using in this study were percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The finding from the analysis revel that 1) overall level of digital literacy of school administrators of benjamit schools cluter under secondary educational service area office saraburi was high. In the field of searching and selecting of information on the digital world ranked at the highest level. Followed by using of digital channels for communication and collaboration. The average value of using of technology appropriately in learning was at the lowest level. 2) overall level of new normal learning in benjamit saraburi schools under secondary educational service area office saraburi was high level. In term of multichannel learning ranked at the highest level. Followed by differentiated learning. While the authentic learning term ranked at the lowest level. 3) there were two aspects of digital literacy of school administrators affecting level new normal learning in benjamit saraburi schools cluster under the secondary educational service area office Saraburi. First was protecting personal information and digital threats with statistical significance at the 0.01 level, and second was the innovation creating from technology with statistical significance at the 0.05 level which can predict the outcome at 55 percent. Can be written as an equation as follows

The multiple regression analysis equations in raw scores. คือ Y' = + 1.115 + 0.083(x1) + 0.118(x2) + 0.099(x3) + 0.217(x4) + 0.060(x5) + 0.154(x6)

The multiple regression analysis equations in standardized form คือ Z'_Y = Z'_Y = 0.092 (Z_{x1}) + 0.133 (Z_{x2}) + 0.119 (Z_{x3}) +0.274 (Z_{x4}) + 0.071 (Z_{x5}) + 0.207 (Z_{x6})

Keywords: Digital literacy, New Normal Learning, School Administrators

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากยุค Analog ไปสู่ยุค Digital และยุค Robotic จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ข้าราชการซึ่งเป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด culture shock เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยี และเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้ข้าราชการ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดี และเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ (Learn and Growth) ด้วย [1]

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ตระหนักถึงความสำคัญของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้กับการ บริหารองค์กร ทั้งนี้หากองค์กรใดมีความสามารถในการจัดการความรู้ที่คนในองค์กรมีอยู่ผ่านการ สร้าง จัดเก็บ เผยแพร่ และใช้ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เทคนิคหรือเคล็ดลับ การทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Know-how) หรือวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (best practice) ถือ เป็นสินทรัพย์ที่มีค่ายิ่ง หากมีการถ่ายทอดแบ่งปันให้คนอื่น ๆ ก็จะส่งผลให้การทำงานในองค์กรมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยในการพัฒนาธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ และบริการ ส่งผลให้องค์กร แข่งขันได้ในที่สุด ซึ่งความสำเร็จในการจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการด้วยกัน ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยอำนวยความสะดวกในการเผยแพร่ความรู้ ควบคุม ประสานงานด้านความรู้ และเป็นหลักประกันว่าได้องค์ความรู้จากวิธีการที่ถูกต้องมีรูปแบบที่ถูกต้องในเวลาที่รวดเร็วและมีต้นทุนที่เหมาะสม [2] การจัดการความรู้จะเกิดความสำเร็จได้นั้นจะต้องผสมผสานการทำงานของคน (people) กระบวนการ (Organization processes) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology)

จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ที่จำเป็นจะต้องรู้จักทักษะดิจิทัล ซึ่งถือเป็นเครื่องมือและวิธีการสำคัญในการทำงานในยุคดิจิทัล โดยนัยหนึ่งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนในยุคดิจิทัล กระตุ้นความต้องการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ตลอดจนเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนในยุค ดังนั้น การนำเอามาใช้งานจึงควรเริ่มจากการตั้งเป้าหมายสำหรับการจัดการศึกษาในอนาคตให้ชัดเจนก่อน จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์และนำเอาเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลที่เหมาะสมมาปรับใช้ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตระหนักถึงความสำคัญในการดูแลนักเรียน ผู้ปกครอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้จัดทำแนวทางการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การระบาดของโรคคิดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียน 3 รูปแบบ ให้โรงเรียนได้พิจารณาเลือกรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสมและบริบทของโรงเรียน ได้แก่ การเรียนในชั้นเรียน (On-Site) การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On-Air) และการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) เพื่อให้สามารถควบคุมไม่ให้เกิดการระบาดของโรคในนักเรียน และทำให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้ต่อไป [3]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เปิดการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยรับผิดชอบครอบคลุมทั้ง จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 41.02 คะแนน ระดับเขตพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ย 36.77 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งระดับประเทศ และระดับเขตพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ย 38.90 คะแนน [4] ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวโน้มต่ำลง โดยสภาพการเปลี่ยนแปลงสู่โลกดิจิทัล และการแพร่ระบาด

ของโรคคิดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การเรียนการสอนคุณภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่ความต้องการและคุณภาพการเรียนการสอนผู้ศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะศึกษาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง “ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสระบุรี” เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการวิถีใหม่ในสถานศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสระบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรต้น

ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา [5]

1. การเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี
2. การสืบค้นและเลือกใช้ข้อมูลบนโลกดิจิทัล
3. การใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างความร่วมมือ
4. การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและภัยคุกคามบนโลกดิจิทัล
5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมในการเรียนรู้
6. การสร้างสรรค์นวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล

→

ตัวแปรตาม

การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ [6]

1. ด้านการเรียนรู้หลากหลายช่องทาง
2. ด้านการเรียนรู้ตามสภาพจริง
3. ด้านพื้นที่แสดงศักยภาพการเรียนรู้
4. ด้านเรียนรู้วิธีการเรียนรู้
5. ด้านการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติรายบุคคล

สมมุติฐานการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย คือ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 319 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามตารางกำหนดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan [5] ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) การเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี 2) การสืบค้นและเลือกใช้ข้อมูลบนโลกดิจิทัล 3) การใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างความร่วมมือ 4) การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและภัยคุกคามบนโลกดิจิทัล 5) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมในการเรียนรู้ 6) การสร้างสรรค์นวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล และการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี แบบสอบถามมีเนื้อหาสำคัญ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้หลากหลายช่องทาง ด้านการเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้านพื้นที่แสดงศักยภาพการเรียนรู้ ด้านเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติรายบุคคล โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

โดยตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด, 4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก, 3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง, 2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และ 1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC = 0.67 – 1.00 ทำการทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในกลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.987

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์เกี่ยวกับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับปฏิบัติการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ ของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3. การวิเคราะห์ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในกลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธี Enter (Enter Multiple Regression Analysis) [7]

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.47)โดยด้านการสืบค้นและเลือกใช้ข้อมูลบนโลกดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.56) ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.55)

2. ผลการศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.46) โดยด้านการเรียนรู้หลากหลายช่องทาง มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.56) ส่วนด้านการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.59)

3. ผลการศึกษาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า ด้านการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและภัยคุกคามบนโลกดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเป็นอันดับสูงสุด (β = 0.274) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β = 0.207) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลได้ ร้อยละ 55

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธี Enter (Enter Multiple Regression Analysis) ของทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

(n=175)

ตัวแปรอิสระ	b	Std. Error	β or beta	t	Sig.
x1	0.083	0.061	0.092	1.362	.175
x2	0.118	0.070	0.133	1.691	.093
x3	0.099	0.063	0.119	1.573	.118
x4	0.217	0.068	0.274	3.208**	.002
x5	0.060	0.072	0.071	0.826	.410
x6	0.154	0.065	0.207	2.373*	.019
ค่าคงที่	1.115	.217		5.323	.000

R = 0.752, R^2 = 0.565, R^2adj. = 0.550, F = 36.429, Sig. = .000

**Sig = .01, *Sig = .05

จากตารางที่ 1 การถดถอยพหุคูณของตัวแปร ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า จากตัวแปรอิสระ 6 ตัว มีตัวแปรที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งสิ้น 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและภัยคุกคามบนโลกดิจิทัล(x4) และด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล(x6) ตามลำดับ ส่วนตัวแปร ด้านการเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี(x1) การสืบค้นและเลือกใช้ข้อมูลบนโลกดิจิทัล(x2) การใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างความร่วมมือ (x3) และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมในการเรียนรู้(x5) ไม่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูงเท่ากับ 0.752 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ได้ร้อยละ 55.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.217

ทั้งนี้ ด้านการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและภัยคุกคามบนโลกดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเป็นอันดับสูงสุด (β = 0.274) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β = 0.207) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถนำเสนอสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y' = + 1.115 + 0.083(x1) + 0.118(x2) + 0.099(x3) + 0.217**(x4) + 0.060(x5) + 0.154*(x6)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z'_Y = 0.092 (Z_{x1}) + 0.133 (Z_{x2}) + 0.119 (Z_{x3}) +0.274** (Z_{x4}) + 0.071 (Z_{x5}) + 0.207* (Z_{x6})

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสระบุรี ผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ ระดับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีข้อวิจารณ์ดังต่อไปนี้

ด้านการสืบค้นและเลือกใช้ข้อมูลบนโลกดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.53) อาจเป็นเพราะ การสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเป็นที่นิยมเป็นอย่างมากในปัจจุบัน และสามารถศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้จากการสืบค้นจากอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ได้เนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่และทันสมัย สอดคล้องกับ ทรงลักษณ์ สกุลวิจิตร์สินธุ [8] เทคโนโลยีสารสนเทศนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การเรียนรู้ร่วมกันทางออนไลน์มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการเรียนรู้ร่วมกันทางออนไลน์ ควรให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของส่วนบุคคลเพิ่มมากขึ้น ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้และแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน

ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.55) อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมในการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น แต่ในการดำเนินการพัฒนาและปรับเปลี่ยนนั้นเพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีความสัมพันธ์กับงบประมาณของโรงเรียนในแต่ละที่นั้นอาจจะมีงบประมาณที่ไม่เพียงพอ จึงไม่สามารถจัดสรรไปในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับ จิณณวัตร ปะโคทัง [9] ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้อำนวยการโรงเรียนยุคดิจิทัลว่าจะต้องมีการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ รวมไปถึงเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ เพื่อให้ครู บุคลากร และนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วและสะดวกต่อการใช้งาน

2. การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่

ผลการวิเคราะห์ ระดับการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีข้อวิจารณ์ดังต่อไปนี้

ด้านการเรียนรู้หลากหลายช่องทาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.47) อาจเป็นเพราะ การเรียนรู้หลากหลายช่องทาง เป็นการเรียนรู้ที่สำคัญมีการออกแบบการเรียนรู้ให้หลากหลายและตอบสนองธรรมชาติและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล ทั้งการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า และการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อเปิดพื้นที่ของการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนให้ได้มากที่สุด ที่สอดคล้องกับ สุสัณหา ยิ้มแย้ม [10] การจัดการเรียนการสอนที่ผสมผสานการเรียนในห้องเรียนที่เป็นแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้เรียนและผู้สอน กับการเรียนนอกห้องเรียนโดยผ่านกิจกรรมและเว็บไซต์ต่างๆ ที่เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นที่น่าจะตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนทั้งด้านรูปแบบการเรียน รูปแบบการคิดความสนใจ และความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน และเมื่อได้ทดลองใช้แล้วผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาที่เพิ่มขึ้น ยิ่งเพิ่มความพึงพอใจมากขึ้น

ด้านการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.59) อาจเป็นเพราะการเรียนรู้ตามสภาพจริงนั้น เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริง ได้เผชิญสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวันและได้ร่วมมือกันศึกษาเรียนรู้ แสวงหาความรู้ และวิธีการต่าง ๆ ที่จะแก้ปัญหาที่

พบ โดยกิจกรรมการเรียนรู้จะประกอบด้วย การสร้างความรู้สืบสอบทางวิชาการ และการสร้างคุณค่านอกเหนือจากในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา แขมมณี [11] กล่าวว่า การดำเนินการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยการให้ผู้เรียนเผชิญสถานการณ์จริง ปัญหาจริง ในบริบทจริงและร่วมกันศึกษาเรียนรู้ แสวงหาความรู้ข้อมูลวิธีการต่าง ๆ เพื่อที่จะแก้ปัญหานั้น

3. ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในกลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสระบุรี

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธี Enter (Enter Multiple Regression Analysis) ของทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า มี 2 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและภัยคุกคามบนโลกดิจิทัล และด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 0.752 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสระบุรี ได้ร้อยละ 55.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.217 ดังข้อวิจารณ์ในแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและภัยคุกคามบนโลกดิจิทัล

ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า ด้านการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและภัยคุกคามบนโลกดิจิทัล ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ เป็นอันดับสูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β = 0.274) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะ ด้านการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและภัยคุกคามบนโลกดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความรู้ความเข้าใจพื้นฐานที่ต้องมีเพื่อที่จะเรียนรู้ เข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี สนับสนุนผู้สอนในการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่นั้นต้องใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จึงต้องมีการเรียนรู้การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและภัยคุกคามบนโลกดิจิทัลควบคู่กันไปด้วย สอดคล้องกับ พิรงรอง รามสูต [12] ได้อธิบายเกี่ยวกับการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและภัยคุกคามบนโลกดิจิทัลไว้ว่า ความท้าทายของประเด็น Privacy หรือสิทธิส่วนบุคคลในโลกออนไลน์สูงขึ้นอย่างไม่เคยเป็นมาก่อนหลังจากโลกมีนวัตกรรมโซเชียลมีเดีย หรือสื่อสังคมออนไลน์เมื่อประมาณทศวรรษครึ่งที่ผ่านมา อย่างไรก็ดี ความกังวลในเรื่องเทคโนโลยีกับสิทธิส่วนบุคคลเริ่มมาก่อนหน้านั้นมาก กล่าวคือเริ่มตั้งแต่ทศวรรษ 1970 ที่มีการนำคอมพิวเตอร์มาเก็บและประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล อีกทั้งยังมีการเชื่อมโยงระหว่างธนาคารข้อมูล (data bank) ต่างๆ ผ่านลักษณะในข้อมูลที่จัดกลุ่มได้ เช่น เพศ วัย รายได้ การศึกษา เป็นต้น ตอนนั้นเป้าหมายของความกังวลพุ่งไปที่อำนาจในการควบคุมขององค์กรขนาดใหญ่ที่เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อสิทธิของปัจเจกบุคคล

3.2 ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล

ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β = 0.207) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05อาจเป็นเพราะการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการสนับสนุนครูผู้สอนจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้เรียนมีแรงกระตุ้นในการเรียนรู้ และแสวงหาความรู้จากนวัตกรรมต่าง ๆ ที่สร้างสรรค์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ตามความสนใจของผู้เรียน สอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ [13] ได้กล่าวถึงผู้บริหาร

ยุคดิจิตอลว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับการเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพในทุกๆ ด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ 4 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูการรู้จักวิธีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี เช่น เรียนรู้วิธีการใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools), เรียนรู้วิธีการสอนที่เป็น interactiveโดยมีการใช้แท็บเลต, เรียนรู้วิธีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการสอนแบบเห็นจริง (Classroom Technologies) เป็นต้น อย่างไรก็ดีผู้ใช้งานจะต้องมีทักษะและสามารถออกแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ และนำมาช่วยในการส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า ด้านการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายที่จะทำให้โรงเรียนจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมในพื้นที่มากขึ้น การเรียนรู้ผ่านการทำโครงงาน (Project – Based Learning) ที่บูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวและชุมชน โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นการค้นหาและรวบรวมข้อมูล 2) ขั้นการรับรองและสนับสนุนการกำหนดนโยบาย 3) ขั้นการดำเนินงานและการกำหนดนโยบาย 4) ขั้นการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม 5) ขั้นการนำนโยบายไปประยุกต์ปฏิบัติ 6) ขั้นการประเมินผลนโยบาย 7) ขั้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลนขั้นการแสวงหาทางเลือกเพื่อนโยบาย

3. ผลการศึกษา ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี คือ ด้านการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและภัยคุกคามบนโลกดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและภัยคุกคามบนโลกดิจิทัล โดยมีการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจในเรื่องการปกป้องข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณในการใช้งาน โดยการจัดอบรมให้ความรู้กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษา เช่น วิธีการสร้างตัวตนในการเข้าถึงข้อมูล (Online Identity), วิธีการปกป้องข้อมูลส่วนตัวและคนอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบจากภัยคุกคามบนโลกดิจิทัล (Safety & Security), ความสามารถในการควบคุมและเข้าถึงข้อมูลโดยผู้อื่นผ่านทางเทคโนโลยีออนไลน์ (Privacy), วิธีการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนและข้อกาหนดทางกฎหมายในการบริหารจัดการข้อมูล (Data Protection) และวิธีการตั้งค่าความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลด้วยการใช้รหัสผ่าน (Password Management) เป็นต้น

4. ผลการศึกษา ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ กลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี คือ ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการสร้างแหล่งข้อมูลใหม่ๆ เห็นโอกาสในการพัฒนาแนวทางใหม่ รวมถึงเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะช่วยต่อยอดในการสร้างนวัตกรรม โดยจัดการอบรมในการฝึกทักษะการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การตกแต่งดิจิทัลอิมเมจ, การออกแบบกราฟฟิกดีไซน์, การทำแอนิเมชัน, การออกแบบเนื้อหา และการบริหารจัดการข้อมูลบนเว็บไซต์ (Web Content), การเขียนโปรแกรมและออกแบบแอปพลิเคชันบนมือถือ (App Development) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาเรื่อง ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ ในกลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ดังนั้น จึงควรมีการศึกษา เรื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่

2. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ พบว่า ด้านการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ดังนั้น จึงควรมีการศึกษา เรื่อง แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามสถาพจริงในสถานการณ์วิถีใหม่

3. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ ในกลุ่มโรงเรียนเบญจมิตรสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ได้ไม่ครบทุกตัวแปร ดังนั้น จึงควรมีการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *Digital literacy* คืออะไร. สืบค้นเมื่อ 16 พฤจิกายน 2563, จาก https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp

[2] ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). *การจัดการความรู้.* ใน วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 45(2), 1-24.

[3] สำนักคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019* (COVID-19) ปีการศึกษา (2563). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

[4] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. (2563). รายงานผลการผลดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563. สืบค้นเมื่อ 16 พฤจิกายน 2563, จาก https://sites.google.com/a/ssps4.go.th/ssps4main/publicfile/report-main

[5] สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2561). Digital literacy *ทักษะพื้นฐานในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมอนาคต.* สืบค้นเมื่อ 16 พฤจิกายน 2563, จาก https://piu.ftpi.or.th/wp-content/uploads/2018/06/Digital-literacy-ทักษะพื้นฐานในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมอนาคต.pdf

[6] วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒพล. (2563). New normal *ทางการเรียนรู้.* กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

[7] ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2558). *การออกแบบวิจัยและการสร้างเครื่องมือ.* (เอกสารประกอบการบรรยาย). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[8] ทรงลักษณ์ สกุลวิจิตร์สินธุ. (2560). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันทางออนไลน์.* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[9] จิณณวิตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.* อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

[10] สุสัณหา ยิ้มแย้มและคณะ. (2558) *การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.* พยาบาลสาร.

[11] ทิศนา แขมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

[12] พิรงรอง รามสูต. (2561). *"สิทธิส่วนบุคคลในโลกออนไลน์" ไม่ใช่เรื่องไกลตัว.* สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2563, จาก https://www.chula.ac.th/cuinside/7484/

[13] เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)* สืบค้นเมื่อ 16 พฤจิกายน 2563, จาก https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/

การรับรองมาตรฐานของหน่วยงานประกันคุณภาพภายนอกในระดับสากล

International Standards Accreditation of Quality Assurance Agency

ศุภรางค์ อินทุณห์

Supparang Intoon

นักวิชาการ ภารกิจประเมินและรับรองสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

Received : May 5,2021
Revised : May 20,2021
Accepted : June 4,2021

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันในประเทศส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงเกิดการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษาทั้งระบบรวมถึงการประกันคุณภาพ ที่เปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถเลือกรับประเมินจากหน่วยงานภายนอกใดก็ได้ทั้งในและต่างประเทศส่งผลให้จำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่จะรับการประเมินจาก สมศ. มีจำนวนลดลง ดังนั้น ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ของ สมศ. คือ ทบทวนและพัฒนาประสิทธิภาพการประเมินคุณภาพ ให้เป็นกลไกที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ขณะเดียวกัน สมศ.ได้กำหนดกลยุทธ์ด้านการยอมรับ (Reputation) พัฒนาการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดตามแนวทางด้านการประกันคุณภาพในระดับสากล

การรับรองมาตรฐานของหน่วยงานประกันคุณภาพภายนอกในระดับสากล เป็นการแสดงการยอมรับอย่างเป็นทางการว่าหน่วยประกันคุณภาพภายนอกมีความสามารถในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพ ดังนั้น การได้รับการยอมรับจากเครือข่ายประกันคุณภาพในระดับสากล The International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education (INQAAHE) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมมาตรฐานแนวปฏิบัติของหน่วยงานประกันคุณภาพภายนอก (EQAAs) ดังนั้น สมศ. ในฐานะหน่วยหน่วยงานประเมินคุณภาพภายนอกระดับประเทศจำเป็นต้องแสดงศักยภาพองค์กรด้วยมาตรฐานการยอมรับในระดับสากล เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีการกำหนดนโยบาย มีขั้นตอน มีมาตรการรองรับตามแนวปฏิบัติที่ดีด้านการประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษาที่ได้รับการยอมรับเครือข่ายประกันคุณภาพในระดับสากล เพื่อให้ สมศ.เป็นหน่วยงานประกันคุณภาพภายนอกยึดมั่นในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบ (Accountability) และความโปร่งใส (Transparency) ในการปฏิบัติงานด้วยสำนึกในหน้าที่และสร้างมาตรฐานวิชาชีพของหน่วยประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อให้เป็นกลไกในการส่งเสริมและพัฒนาความเป็นเลิศในระดับอุดมศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: หน่วยงานประกันคุณภาพภายนอก การรับรองมาตรฐานของหน่วยงานระดับสากล

Abstract

The change in domestic competitiveness has resulted in the provision of education in connection with the economic and country's social development. Therefore, the reform of higher education institutions including quality assurance arises that allows higher education institutions to choose the assessments from any domestic and international external agencies that resulting in a decrease in the number of higher education institutions which assessing by ONESQA; therefore, ONESQA's strategic challenges are reviewing and developing efficiency of assessment performance quality to be an assistant mechanism to raise the quality of education in a concrete way. At the same time, ONESQA has specified a reputation strategy to advance operations in accordance with the strategic of international standard accreditation of quality assurance.

The International Standards Accreditation of Quality Assurance Agency is officially recognition that an external quality assurance agency has capabilities of performing quality assurance operations. Therefore, recognizing by the International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education (INQAAHE), which is an agency that promotes standards of practices for External Quality Assurance Agencies (EQAAs). Hence, ONESQA as a national external quality assessment agency is required to demonstrate organizational potential with internationally recognized standards in terms of demonstrating policies, procedures, and standards of supporting assurance practices quality of the higher education that are recognized by international quality assurance networks in order for ONESQA to be an external quality assurance agency, accountability, and transparency in consciousness of working and create professional standards of external quality assessment agency to be as a mechanism to promote and develop excellence in higher education for further sustainable development.

Keywords: External Quality Assurance Agency (EQAA), International Standards Accreditation

บทนำ

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษายังต้องเผชิญกับการแข่งขันระหว่างสถาบันเพื่อแสดงศักยภาพของสถาบันในการจัดการศึกษาและศักยภาพด้านคุณภาพในการดำเนินงานอื่นๆ เพื่อจูงใจและสร้างความมั่นใจให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานระหว่างกัน ด้วยความคาดหวังของสังคมที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตบัณฑิตและการมุ่งสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูงซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญด้านเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ รวมถึงเป็นการจัดการศึกษาที่ต้องเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้เกิดความต้องการทางสังคมที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ 1) การศึกษาในระดับอุดมศึกษาช่วยให้มีงานที่ดีในอนาคต 2) ประชาชนทุกคนต้องการเป็นสมาชิกในสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge society) ที่ต้องอาศัยศักยภาพส่วนตัวของสมาชิกในการสร้างความรู้ที่มีหลักเกณฑ์และเทคโนโลยี 3) การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม (Education for All) 4) การจัดการศึกษาในรูปแบบออนไลน์ เพื่อเปิดโอกาสให้ได้เรียนจากทางไกล เพื่อส่งเสริมให้มีการเรียนนอกเวลาหรือในโอกาสพิเศษต่างๆ เป็นต้น

ด้วยสถานการณ์ข้างต้นอีกทั้งความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีอันนำไปสู่การพัฒนาระบบการศึกษาที่เน้นการผลิตคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สะท้อนผลของการบริหารจัดการของสถาบัน โดยใช้กลไกการประกันคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์

การดำเนินงานทั้งในระดับสถาบัน หลักสูตร และรายวิชา ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานประกันคุณภาพ (Quality Assurance Agency)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เป็นที่รู้จักในชื่อ “สมศ.” จัดตั้งขึ้นตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีฐานะเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพการศึกษาทุกระดับอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี ด้วยยุทธศาสตร์ชาติในด้านที่ 4 ของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กล่าวถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ข้อ 4.2 ได้กำหนดเรื่องการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งในหัวข้อ 4.3.3 เกี่ยวกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้สอดรับกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยเป้าหมายของการพัฒนาประเทศไทยมุ่งให้ระบบอุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญเพื่อการพัฒนาประเทศ การผลิตกำลังคน งานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษาทั้งระบบขึ้นรวมถึงการประกันคุณภาพ ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ.2562 [1] มีการกำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายนอกในมาตรา 64 ที่เปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถประเมินคุณภาพภายนอกโดยหน่วยงานต่างประเทศที่คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษาประกาศกำหนดก็ได้ โดยสาระสำคัญดังกล่าวส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถเลือกขอรับหน่วยงานประเมินคุณภาพภายนอกเองได้ และในขณะเดียวกัน สมศ. จะไม่สามารถประเมินสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งได้เช่นเดิมอีกต่อไปด้วย สมศ. มีฐานะเป็นหน่วยงานประเมินคุณภาพภายนอกระดับประเทศ จึงจำเป็นต้องได้รับการรับรองจากหน่วยงานรับรองในระดับสากลเพื่อเป็นการรับประกันเชิงระบบว่า การดำเนินงานตามพันธกิจหลักของ สมศ. ส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถาบันและ การรับรองคุณภาพที่เน้นที่ตัวผู้เรียน ดังนั้น สมศ.จะมีการดำเนินการอย่างไรเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อพันธกิจหลักขององค์กรในการทบทวนเพื่อหาแนวทางในการยกระดับองค์กรให้สอดรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ทฤษฎี

การวิเคราะห์ช่องว่างองค์กร (Gap Analysis)

การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) เป็นการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในปัจจุบันขององค์กรกับสิ่งที่ต้องการหรือควรจะเป็นเพื่อให้สามารถแข่งขันหรือเกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด การวิเคราะห์ช่องว่างเป็นการวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้เกิดช่องว่างของศักยภาพด้วยวิธีระบบ โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ 3 ข้อคือ 1) การค้นหาความแตกต่างของประสิทธิภาพที่ต้องการกับประสิทธิภาพที่เป็นอยู่ในสถานะปัจจุบัน 2) วิเคราะห์ที่มาของสาเหตุจากความแตกต่างที่ค้นพบ โดยวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่าง และ 3) วิเคราะห์วิธีการแก้ไขปัญหา เลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขหรือปิดช่องว่างที่เกิดขึ้น [2] นอกจากนี้ Pascal Laue [3] กล่าวว่า การวิเคราะห์ช่องว่างเป็นกระบวนการวิเคราะห์วิสัยทัศน์องค์กรที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่เปรียบเทียบกับสถานะปัจจุบันขององค์กร

ทฤษฎีระบบ

การนำทฤษฎีระบบมาใช้ในการศึกษาหน่วยงานประกันคุณภาพ โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์กันภายในระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ รวมถึงความสัมพันธ์ภายในที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายนอก โดยมีองค์ประกอบ 5 ส่วน [4] ได้แก่

1. ตัวป้อน คือ องค์ประกอบต่างๆ ของระบบเป็นองค์ที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของระบบ

2. ประมวลผล คือ การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของระบบให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการบรรลุเป้าหมาย ระบบใดระบบหนึ่งอาจมีองค์ประกอบเหมือนกัน แต่อาจมีลักษณะของการจัดความสัมพันธ์แตกต่างกันได้

3. ผลผลิต คือ ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินงาน หากผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กาหนดไว้ แสดงว่า ระบบนั้นมีประสิทธิภาพ หากผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวังแสดงว่าระบบนั้นยังมีจุดบกพร่อง ควรที่จะพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกระบวนการหรือตัวป้อนซึ่งเป็นเหตุให้เกิดผลนั้น

4. กลไกลควบคุม คือ กลไกหรือวิธีการที่ใช้ในการควบคุมหรือตรวจสอบ กระบวนการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ข้อมูลป้อนกลับ คือ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับจุดมุ่งหมายซึ่งจะเป็นข้อมูลป้อนกลับไปสู่การปรับปรุงกระบวนการและตัวป้อน ซึ่งสัมพันธ์กับผลผลิตและตัวป้อน ซึ่งสัมพันธ์กับผลผลิตและเป้าหมายนั้น

หน่วยงานประกันคุณภาพ

หน่วยงานประกันคุณภาพภายนอก (External Quality Assurance Agencies: EQAA) เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในดูแลรักษาคุณภาพการศึกษาของทุกประเทศให้เกิดความยั่งยืนโดยให้ผลประโยชน์ของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ [5] อาจจัดตั้งโดยรัฐบาลหรือกลุ่มเอกชน หรือโดยสถาบันอุดมศึกษา เป็นกลไกที่ไม่ขึ้นกับรัฐบาลและสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งลักษณะของหน่วยประกันคุณภาพภายนอกคือความเป็นอิสระในการตัดสินด้านการประกันคุณภาพที่จะพิจารณาเกี่ยวกับขนาดและความครอบคลุมของระบบ ขอบเขตของการประกันคุณภาพและระดับของการมีส่วนร่วม [6] เป็นต้น

หน่วยงานด้านการประกันคุณภาพใช้กลไกการประกันคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์การดำเนินงานทั้งในระดับสถาบัน หลักสูตร และรายวิชา รวมถึงพิจารณาการปฏิบัติของสถาบันและการประยุกต์ใช้ เพื่อเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้ว่าเป็นตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยมีกระบวนการในการประกันคุณภาพดังนี้ [7]

1. การตรวจสอบคุณภาพ (Quality audit) เป็นการตรวจสอบระดับสถาบันว่ามีระบบ กลไกการประกันคุณภาพที่เหมาะสมกับแต่ละสถาบัน

2. การประเมินคุณภาพ (Quality assessment) นอกจากการประเมินคุณภาพสถาบันอุดมศึกษาในขั้นตอนการปฏิบัติ/การให้บริการแล้ว การประเมินคุณภาพยังต้องคำนึงถึงบริบท (เช่น ระดับสถาบัน ระดับประเทศ ภูมิภาค นานาชาติ) วิธีการที่ใช้ประเมิน (เช่น การประเมินตนเอง การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก การรายงานผล) ระดับของการประเมิน (เช่น สถาบัน หลักสูตร) ขอบเขตการประเมิน (เช่น วิชาการ การจัดการ ปัจจัยนำเข้า ผลลัพธ์) และผลที่ได้ต้องสามารถตอบวัตถุประสงค์ของผู้มีส่วนได้เสีย

3. การรับรอง (Accreditation) เป็นวิธีการที่ใช้ในการประกันคุณภาพภายนอก เพื่อสร้างความมั่นใจในระดับคุณภาพตามพันธกิจของสถาบัน วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกัน ซึ่งรวมไปถึงผู้เรียนและนายจ้าง

การรับรองระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระดับสากลแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) การรับรองวิทยฐานะสถาบัน (Institutional Accreditation) และ 2) การรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ (Professional Accreditation) การรับรองระบบจะทำให้มั่นใจได้ว่าสถาบันนั้นๆ หรือหลักสูตรนั้นๆ มีการดำเนินการเพื่อรองรับ 1) การควบคุมคุณภาพตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในระดับอุดมศึกษา 2) ความรับผิดชอบและความโปร่งใส 3) การยกระดับคุณภาพ และ 4) การอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายผู้เรียน

สำหรับประเทศไทยมีการรับรองวิทยฐานะสถาบันเอกชนเป็นมาตรการตรวจสอบ และให้การรับรองมาตรฐานการศึกษาโดยหน่วยงานภายนอก ซึ่งจะพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานขึ้น แล้วไปตรวจสอบดูว่าสถาบันนั้นๆ ทำได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ ส่วนในสหรัฐอเมริกามีลักษณะของการรับรองวิทยฐานะหน่วยงานที่ให้การรับรองวิทยฐานะเป็นหน่วยงานอิสระ ในรูปของสมาคมรับรองวิทยฐานะต่างๆ ทั้งสมาคมระดับภูมิภาคที่ให้การรับรองวิทยฐานะระดับสถาบันในภาพรวม และสมาคมวิชาชีพที่ให้การรับรองระดับสาขาวิชาตามหลักเกณฑ์ทางวิชาการ

วิชาชีพโดยมีหน่วยกลางคือ Council for Higher Education Accreditation (CHEA) ที่ทำหน้าที่ประสานงานและกำหนดเงื่อนไข/ข้อกำหนด ในการดำเนินงานรับรองวิทยฐานะของสมาคมต่างๆ

กุลธิดา กุลประฑีปัญญา และเรืองอุไร อมรไชย [8] กล่าวถึงความหมายของการรับรองคุณภาพ ไว้ดังนี้

1. การรับรองคุณภาพ (Accreditation) หมายถึง กระบวนการรับรองระบบงาน (Official approval) หรือการรับรองวิทยฐานะ โดยมีการควบคุม ดูแล และตรวจสอบ ให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล เป็นการประกาศอย่างเป็นทางการ ซึ่งองค์กรที่ได้รับมอบหมายในการรับรองมาตรฐานมีการพิจารณาเกี่ยวกับระบบข้อมูลสารสนเทศ (Information system) ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยยึดตามการนำไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อการยืนยันในเทคนิควิธีการ การจัดการ และวิธีการควบคุมระบบความปลอดภัย

2. การให้เอกสารรับรอง (Certification) หมายถึง การออกเอกสารการรับรองให้กับองค์กร (Official document) หรือสถาบันที่ผ่านการรับรองระบบงาน เป็นการประเมินโดยสรุปในภาพรวมของระบบการควบคุมความปลอดภัยของระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนกระบวนการรับรองระบบงาน

3. หน่วยรับรองระบบงาน (Accreditation) หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้การรับรองคุณภาพ (accreditation) แก่หน่วยรับรองให้เป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องตามหลักสากล

4. หน่วยรับรอง (Certification body) หมายถึง หน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการให้การรับรองคุณภาพเพื่อให้มั่นใจว่า ผู้ผลิตมีการจัดการและควบคุมดูแลระบบปฏิบัติงานตลอดจนความปลอดภัยเป็นไปตามมาตรฐานสากล

การรับรองหน่วยงานประกันคุณภาพภายนอก

ในระดับสากลการรับรองหน่วยประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการดำเนินการของหน่วยงานที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น เป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือองค์กรเอกชนเพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยใช้กลไกการประกันคุณภาพของหน่วยประกันคุณภาพภายนอกทำหน้าที่ในการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพสถาบันอุดมศึกษา ให้ผลลัพธ์ที่ได้เป็นตามมาตรฐานและความคาดหวังตามบริบทของประเทศนั้นๆ ด้วยในปัจจุบันความสำคัญของการรับรองหน่วยงานมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการรับรู้ข้อมูลของผู้เกี่ยวข้อง แต่เนื่องด้วยวัตถุประสงค์ของการรับรองเพื่อการประกันคุณภาพมีความหลากหลายจึงขอกล่าวถึงเฉพาะเรื่องการรับรองระบบมาตรฐานสากลของหน่วยประเมินคุณภาพภายนอก Michaela Martin [7] กล่าวถึงการรับรองระบบโดยใช้หลักเกณฑ์ด้านภูมิศาสตร์เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

1. Accreditation at the national level

หน่วยงานรับรองระบบในระดับชาติจะดำเนินการตรวจสอบสถาบันทั่วประเทศ โดยมีการปรับหลักการประเมิน เช่น จุดเน้นของการประเมิน ความเชื่อมโยงระหว่างการตัดสินใจและผลลัพธ์ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินผลการประเมิน นโยบายด้านการเปิดเผยผลการประเมิน หรือ ระยะเวลาที่มีผลบังคับใช้ เหตุเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่เป็นการผสมผสานระหว่างบริบทของประเทศและวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นกลไกการรับรองหน่วยงานประเมินในรูปแบบนี้เช่น Council for Higher Education Accreditation (CHEA)

2. Accreditation at the regional level

เมื่อการประกันคุณภาพเป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ จึงก่อให้เกิดการจัดตั้งเครือข่ายหน่วยงานประกันคุณภาพในหลายภูมิภาคของโลก ตัวอย่างเช่น ในกลุ่มสหภาพยุโรปการรับรองการประกันคุณภาพมีความเข้มงวดและมีความเชื่อมโยงกับ Bologna Process เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเคลื่อนไหวหรือการย้ายสถานที่เรียนในกลุ่มประเทศยุโรป เพื่อสร้างความร่วมมือทางการประกันคุณภาพภายในสหภาพยุโรป ส่งผลให้เกิดการกำหนดมาตรฐานและแนวทางการประกันคุณภาพในยุโรป (The European Higher Education Area: EHEA) โดยมี European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA) ทำหน้าที่เผยแพร่

มาตรฐานดังกล่าว ซึ่งหน่วยงาน ENQA มีหน้าที่ให้การรับรองหน่วยงานประกันคุณภาพที่มีการดำเนินการสอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรฐานและแนวทางของ Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)

3. Accreditation at the international level

แนวทางการรับรองมาตรฐานในระดับสากลที่มีการพัฒนาขึ้น เพื่อให้รองรับความหลากหลายเช่น การเคลื่อนย้ายนักศึกษาและนักวิชาการ การร่วมกันพัฒนาหลักสูตรร่วมกันกับต่างประเทศ การได้รับการรับรองในระดับนานาชาติ รวมถึงการเรียนการสอนด้วยระบบ E-learning เป็นต้น ซึ่งระบบรับรองมาตรฐานในระดับนานาชาติ เช่น The International Organization for Standardization (ISO) ที่เริ่มแรกเป็นการรับรองสถานประกอบการ แต่ปัจจุบันมีความครอบคลุมสถาบันการศึกษา เช่น ISO 9000 (มาตรฐานระบบบริหารคุณภาพ) ที่มีการนำมาใช้รับรองในบางหลักสูตร ส่วนหน่วยงานรับรองระดับชาติให้การรับรองในระดับนานาชาติ เช่น Council for Higher Education Accreditation (CHEA) ที่ให้การรับรองสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ นอกจากนี้ยังมี The International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education (INQAAHE) ที่จัดตั้งเพื่อรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูล ทฤษฎีและการพัฒนา ตลอดจนแนวปฏิบัติในการรับรองการประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษาในนานาชาติด้วยเช่นกัน

การปฏิบัติและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายงานการวิจัยโครงการขับเคลื่อนเป้าหมาย สมศ. เรื่องสภาพการดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ [9] ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และ 2) นำเสนอแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกที่สอดคล้องกับบริบทของไทยในอนาคต ซึ่งได้มีการสังเคราะห์สาระสำคัญเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายนอกภายใต้บริบทของไทยและต่างประเทศ ในประเด็น/สาระที่เกี่ยวข้องกับ สมศ. ว่า เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ ต่างมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กลไกด้านการประกันคุณภาพแสดงผลลัพธ์ด้านการรับรองคุณภาพที่เน้นที่ตัวผู้เรียน (Learning Outcome: LO) ในขณะเดียวกันการประเมินคุณภาพรอบสี่สะท้อนเพียงระบบและกลไกด้านการประกันคุณภาพ แต่ยังไม่สะท้อนผลด้านคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายที่รัฐต้องการ บทบาทหน้าที่ตามยุทธศาสตร์ สมศ. กำหนดยุทธศาสตร์สำนักงานให้ครอบคลุมการตอบสนองนโยบายชาติ และบทบาทขององค์กรด้านการประเมินในบริบทสากล นอกจากนี้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นการยกระดับองค์กร เช่น สมศ. ควรสร้างความร่วมมือในระดับอาเซียนให้เข้มแข็งโดยเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารเครือข่ายประกันคุณภาพของอาเซียน นอกจากนี้ควรสร้างการยอมรับในระดับสากลโดยการขอรับรองจากหน่วยงานรับรองในระดับสากล (เช่น APQN, INQAAHE, ENQA) และควรพิจารณาเตรียมการยกระดับองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการมีหน่วยงานประเมินคุณภาพภายนอกที่หลากหลายในอนาคต เป็นต้น

จากข้อเสนอแนะดังกล่าวผนวกกับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาและกลไกการควบคุมคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร เพื่อยกระดับองค์กรให้ได้รับการยอมรับในระดับสากลและเป็นไปตามข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ.2562 จึงได้ศึกษาแนวทางการการขอรับการรับรองจากหน่วยงานรับรองในระดับสากล

แนวทางการขอรับการรับรองจากหน่วยงานรับรองในระดับสากล

International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education (INQAAHE) [10]

INQAAHE ก่อตั้งในปีค.ศ. 1991 เป็นเครือข่ายระหว่างประเทศสำหรับหน่วยงานประกันคุณภาพในระดับอุดมศึกษา ที่เกี่ยวข้องทั้งในทฤษฎีและการปฏิบัติของการประกันคุณภาพในระดับอุดมศึกษา ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานประกันคุณภาพ หรือหน่วยงานอื่นที่มีความสนใจในด้านการประกันคุณภาพหรือสถาบันอุดมศึกษา จุดประสงค์หลักและบทบาทของ INQAAHE คือ การส่งเสริมและพัฒนาความเป็นเลิศในการศึกษาระดับอุดมศึกษาผ่านการสนับสนุนจากหน่วยงานประกันคุณภาพระดับนานาชาติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทฤษฎีและแนวปฏิบัติของการประกันคุณภาพการแลกเปลี่ยนและความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินการของสมาชิกและการส่งเสริมการประกันคุณภาพเพื่อประโยชน์ของการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบัน ผู้เรียนและสังคม

INQAAHE ได้กำหนดแนวปฏิบัติที่ดี (The Guidelines of Good Practice: GGP) เพื่อเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินตนเอง และการประเมินของหน่วยงานประกันคุณภาพภายนอก (EQAAs) โดยมีมิติการพิจารณาหน่วยงานประกันคุณภาพภายนอก ในมิติศักยภาพหน่วยงานและมิติการดำเนินงานออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 โครงสร้างของหน่วยงานประกันคุณภาพภายนอก (EQAA) เพื่อแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานประกันคุณภาพภายนอกเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับ น่าเชื่อถือ และได้รับความไว้วางใจจากสถาบันอุดมศึกษา มีกลไกในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน มีทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพ

ส่วนที่ 2 ความรับผิดชอบของ EQAA เพื่อแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานประกันคุณภาพภายนอกมีการวางนโยบายและกลไกสำหรับการประกันคุณภาพในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง มีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายการประกันคุณภาพระหว่างประเทศ

ส่วนที่ 3 กรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกของ EQAA เพื่อแสดงให้เห็นว่า กรอบแนวทางของหน่วยงานประกันคุณภาพภายนอกส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาและส่งเสริมคุณภาพ โดยหลักการ เกณฑ์ และขั้นตอนของ EQAA ต้องส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถาบัน (IQA) และมีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับดำเนินงานที่ชัดเจน

ส่วนที่ 4 EQAA และความสัมพันธ์กับสาธารณะ เพื่อแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานประกันคุณภาพภายนอกมีการกำหนดนโยบายและการตัดสินผล การเผยแพร่และการรายงานผลการประกันคุณภาพ

ส่วนที่ 5 การตัดสินผล เพื่อแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานประกันคุณภาพภายนอกมีการกำหนดนโยบายขั้นตอน ที่แสดงให้มั่นใจว่ากระบวนการตัดสินมีความเป็นธรรมและเป็นอิสระในการตรวจสอบคุณภาพสถาบันและมีขั้นตอนในการจัดการกับการอุทธรณ์และการร้องเรียน

ส่วนที่ 6 การประกันคุณภาพกับการศึกษาข้ามพรมแดน เพื่อแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานประกันคุณภาพภายนอกมีการกำหนดนโยบายที่คำนึงถึงคุณภาพของการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาข้ามพรมแดนในระดับอุดมศึกษา

การนำไปใช้/การบูรณาการ/แนวคิด/บทวิเคราะห์

ขั้นตอนการขอรับการรับรองจากหน่วยรับรองจาก INQAAHE จะพิจารณาในมิติศักยภาพหน่วยงานและมิติด้านการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพ เมื่อศึกษาตัวอย่างมาตรฐานการยอมรับแนวปฏิบัติที่ดี (GGP) เปรียบเทียบกับการดำเนินการของ สมศ. พบว่า สมศ. ยังไม่มีการดำเนินงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การศึกษาข้ามชาติ การเรียนการสอนทางไกลหรือออนไลน์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ตัวอย่างมาตรฐานการยอมรับแนวปฏิบัติที่ดี และตัวอย่างประเด็นข้อกำหนด และการดำเนินการของสมศ.

มาตรฐานการยอมรับแนวปฏิบัติที่ดี (GGP) และตัวอย่างประเด็น	**การดำเนินงานของ สมศ. ที่สอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดี (GGP)**
ส่วนที่ 1 โครงสร้างของหน่วยงานประกันคุณภาพภายนอก	มีการดำเนินงานสอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดี (GGP)
ส่วนที่ 2 ความรับผิดชอบของ EQAA	มีการดำเนินงานสอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดี (GGP)
ส่วนที่ 3 กรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกของ EQAA	
3.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง EQAA กับสถาบันอุดมศึกษา	
3.1.1 EQAA ตระหนักว่าคุณภาพของสถาบัน คุณภาพหลักสูตร และการประกันคุณภาพเป็นความรับผิดชอบหลักของสถาบันอุดมศึกษา (HEIs) ที่มีความเป็นอิสระทางวิชาการของสถาบันและหลักสูตร	มีการดำเนินงานสอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดี (GGP)
3.1.2 EQAA ส่งเสริมการพัฒนาและการนำกระบวนการ IQA ไปใช้อย่างเหมาะสมและความรับผิดชอบหลักในการประกันคุณภาพอยู่ที่สถาบันและหลักสูตรต่างๆ	มีการดำเนินงานสอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดี (GGP)
3.2 ความหมายของเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก	
3.2.1 EQAA ตระหนักและให้ความสำคัญกับความหลากหลายของสถาบันและดำเนินการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์และขั้นตอนที่คำนึงถึงตัวตนและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา	มีการดำเนินงานสอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดี (GGP)
3.2.2 มาตรฐานหรือเกณฑ์ที่พัฒนาโดย EQAA อยู่ภายใต้การปรึกษาหารือที่สมเหตุสมผลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและได้รับการแก้ไขเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่ามีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของระบบ	มีการดำเนินงานสอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดี (GGP) โดยการรับฟังความคิดเห็นก่อนนำเกณฑ์ที่พัฒนาขึ้นไป ซึ่งมีกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ข้อมูลแล้วนำมาปรับแก้ไขให้เหมาะสม
3.2.3 มาตรฐานหรือเกณฑ์พิจารณาในแง่มุมเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดเตรียมที่แตกต่างกัน เช่น การศึกษาข้ามชาติ การเรียนการสอนทางไกลหรือออนไลน์ หรือแนวทางอื่นๆ ที่ไม่ใช่แบบดั้งเดิมในแบบที่สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการ	ยังไม่มีแนวทางเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
ส่วนที่ 6 การประกันคุณภาพกับการศึกษาข้ามพรมแดน	

มาตรฐานการยอมรับแนวปฏิบัติที่ดี (GGP) และตัวอย่างประเด็น	การดำเนินงานของ สมศ. ที่สอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดี (GGP)
6.11 เกณฑ์สำหรับการศึกษาข้ามพรมแดนระดับอุดมศึกษา 6.1.1 EQAA ของประเทศผู้ส่งนักศึกษามีการระบุชัดเจนว่าสถาบันอุดมศึกษามีการรับรองวิทยฐานะและมีหน้าที่รับผิดชอบในการรับรองคุณภาพการศึกษา โดยเข้าใจกรอบการกำกับดูแลของประเทศผู้รับนักศึกษา และสถาบันอุดมศึกษาให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิดสอน	ยังไม่มีแนวทางเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
6.1.2 นักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ได้รับข้อมูลที่ชัดเจนและครบถ้วนในการสำเร็จการศึกษาและการมอบปริญญา	ยังไม่มีแนวทางเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
6.1.3 สิทธิและหน้าที่ของภาคีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาข้ามพรมแดนได้รับการจัดตั้งขึ้นอย่างชัดเจนและเป็นที่รู้จัก	ยังไม่มีแนวทางเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

การประกันคุณภาพกับการศึกษาข้ามพรมแดน มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุดมศึกษา เช่น กรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งสหภาพยุโรปเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (EQF) ที่พัฒนาขึ้นจากการประกาศความร่วมมือทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาของกลุ่มประเทศในสหภาพยุโรป ที่ต้องการแก้ปัญหาเรื่องการยอมรับคุณวุฒิการศึกษาจากประเทศอื่นๆ และในกลุ่มประเทศสหภาพยุโรปด้วยกัน ซึ่งความร่วมมือครั้งแรกเกิดขึ้นจากหารือของรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการของ 4 ประเทศ ได้แก่ ฝรั่งเศส อิตาลี สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และสหราชอาณาจักรในโอกาสฉลองครบรอบ 800 ปี มหาวิทยาลัยซอร์บอร์น (Paris-Sorbonne University) และเป็นจุดเริ่มต้นของปฏิญญาโบโลญญ่า (Bologna Declaration) โดยมีการลงนามร่วมกันของประเทศในยุโรป 29 ประเทศ เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน ค.ศ. 1999 โดยมีการสร้างระบบเทียบโอนหน่วยกิตแบบยุโรป หรือ European Credit Transfer System (ECTS) และ การสนับสนุนให้เกิดการเคลื่อนไหวหรือการย้ายสถานที่เรียนในกลุ่มประเทศสหภาพยุโรปเป็น 2 เป้าหมายหลักใน 6 เป้าหมาย [11] ต่อมาในปีค.ศ.2005 ผลจากการประชุมที่เบอร์เจน (Bergen) นอร์เวย์ กำหนดให้การพัฒนาพื้นที่อุดมศึกษาของยุโรป (European Higher Education Area) เชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศต่างๆ ในยุโรป (National frameworks) พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานและแนวทางการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่อุดมศึกษายุโรป ซึ่งอยู่ภายใต้ความร่วมมือภูมิภาคยุโรปสำหรับการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา (The European Association for Quality Assurance in Higher Education: ENQA) ที่มีการกำหนดมาตรฐานและแนวทางของ Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG) [12]

จากข้อมูลข้างต้นพบว่า สมศ. การดำเนินการตามข้อกำหนดด้านสถานภาพองค์กร สมศ.มีการดำเนินงานสอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดี (GGP) แต่สำหรับมาตรฐานการยอมรับแนวปฏิบัติที่ดี (GGP) ส่วนที่ 6 การประกันคุณภาพกับการศึกษาข้ามพรมแดน กลับพบว่า สมศ. ยังไม่มีแนวทางรองรับการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานให้สอดคล้องอย่างเป็นรูปธรรม แต่ด้วยสถานภาพขององค์กร สมศ.เป็นคณะกรรมการบริหารเครือข่ายประกันคุณภาพอาเซียน ด้วยข้อได้เปรียบและมองเห็นโอกาสในการดำเนินงานดังกล่าว สมศ. จึงควรมีการผลักดันให้การประกันคุณภาพภายนอกสนับสนุนให้เกิดการเคลื่อนไหวหรือการย้ายสถานที่เรียนในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งอาจมีการทำงานร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดและเครือข่ายต่างประเทศ เพื่อกำหนดรูปแบบและทิศทางการประเมินที่

สอดคล้องกับรับรองคุณภาพที่เน้นที่ตัวผู้เรียน (Learning Outcome: LO) เพื่อให้การประกันคุณภาพภายนอกสนับสนุนให้เกิดการเคลื่อนไหวหรือการย้ายสถานที่เรียน

สรุปและอภิปราย

การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันในประเทศส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงเกิดการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษาทั้งระบบรวมถึงการประกันคุณภาพ ที่เปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถเลือกรับประเมินจากหน่วยงานภายนอกใดก็ได้ทั้งในและต่างประเทศส่งผลให้จำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่จะรับการประเมินจาก สมศ. มีจำนวนลดลง ดังนั้น ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ของ สมศ. คือ ทบทวนและพัฒนาประสิทธิภาพการประเมินคุณภาพ ให้เป็นกลไกที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ขณะเดียวกัน สมศ.ได้กำหนดกลยุทธ์ด้านการยอมรับ (Reputation) พัฒนาการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดตามแนวทางด้านการประกันคุณภาพในระดับสากล

การรับรองมาตรฐานของหน่วยงานประกันคุณภาพภายนอกในระดับสากล เป็นการแสดงการยอมรับอย่างเป็นทางการว่าหน่วยประกันคุณภาพภายนอกมีความสามารถในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพ ดังนั้น การได้รับการยอมรับจากเครือข่ายประกันคุณภาพในระดับสากล The International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education (INQAAHE) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมมาตรฐานแนวปฏิบัติของหน่วยงานประกันคุณภาพภายนอก (EQAAs) ดังนั้น สมศ. ในฐานะหน่วยหน่วยงานประเมินคุณภาพภายนอกระดับประเทศจำเป็นต้องแสดงศักยภาพองค์กรด้วยมาตรฐานการยอมรับในระดับสากล เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีการกำหนดนโยบาย มีขั้นตอน มีมาตรการรองรับตามแนวปฏิบัติที่ดีด้านการประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษาที่ได้รับการยอมรับเครือข่ายประกันคุณภาพในระดับสากล เพื่อให้ สมศ.เป็นหน่วยงานประกันคุณภาพภายนอกยึดมั่นในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบ (Accountability) และความโปร่งใส (Transparency) ในการปฏิบัติงานด้วยสำนึกในหน้าที่และสร้างมาตรฐานวิชาชีพของหน่วยประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อให้เป็นกลไกในการส่งเสริมและพัฒนาความเป็นเลิศในระดับอุดมศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

นอกจาก สมศ. จะตระหนักถึงความเชื่อมโยงระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกแล้ว สมศ. ควรมีการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาข้ามพรมแดน เช่น การกำกับดูแลการประกันคุณภาพภายนอก กรอบการดำเนินงาน กระบวนการการประกันคุณภาพ ฯลฯ เพื่อควบคุมและดูแลคุณภาพการศึกษาข้ามพรมแดนโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อระบบการศึกษาภายในประเทศและเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนข้ามพรมแดนให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับต่อไป

รายการอ้างอิง

[1] ราชกิจจานุเบกษา. *พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562.* สืบค้นเมื่อ 6 เมษายน 2564, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/057/T_0054.PDF

[2] Bill Stetar. (2005, March). *Training: It's Not Always the Answer. ASQ Quality Progress.* 38 (3): 43-49

[3] Pascal Laue. (2004). *Gap analysis business impact of model driven architecture on next generation telemedicine service provision in the home healthcare sector.* M.Sc. Stockholm, Sweden. Retrieved May 8, 2016, from https://people.kth.se/~maguire/DEGREE-PROJECT-REPORTS/040402-Pascal-Laue.pdf

[4] ทิศนา แขมมณี. (2553). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[5] สำนักเลขาธิการอาเซียน. (2559). *หลักการทั่วไปของอาเซียนว่าด้วยการประกันคุณภาพและการยอมรับระบบรับรองสมรรถนะ.* สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2564, จาก https://asean.org/storage/2012/05/Thai_Guiding-Principles-for-Quality-Assurance-and-Recognition-of-Competency-Certification-Systems.pdf

[6] UNESCO. (2014). *Module 4 Setting up and developing the quality assurance agency.* Retrieved April 11, 2016, from https://docs.iiep.unesco.org/E026536_04.pdf

[7] Michaela Martin. (2007). *Quality assurance and the role of accreditation: an overview.* Retrieved April 6, 2016, from https://www.researchgate.net/publication/44840328

[8] กุลธิดา กุลประฑีปัญญา และเรืองอุไร อมรไชย. (2556, พฤษภาคม-สิงหาคม). *การรับรองคุณภาพและการให้เอกสารรับรอง : รูปแบบการประเมินที่เน้นคุณค่าจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*. ปีที่ 23 (2): 11-19, สืบค้นเมื่อ 6 เมษายน 2564, จาก: https://he02.tci-thaijo.org/index.php/tnaph/issue/view/1585

[9] ศิริเดช สุชีวะ และคณะ. (2559). *โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอก ที่ส่งผลต่อระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยสู่ความเป็นเลิศ. รายงานฉบับสมบูรณ์.* กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

[10] *International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education. The Guidelines of Good Practice (GGP).* Retrieved April 11, 2016, from https://www.inqaahe.org/guidelines-good-practice-ggp

[11] ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ. (2558). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 2749601 การอุดมศึกษาเปรียบเทียบ.* คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ

[12] *The European Association for Quality Assurance in Higher Education. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG).* Retrieved April 11, 2016, from https://www.enqa.eu/esg-standards-and-guidelines-for-quality-assurance-in-the-european-higher-education-area/

ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ORGANIZATION COMMITMENT AND WORK HAPPINESS AFFECTING WORKING PERFORMANCE OF TEACHERS IN EXTRA-LARGE SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 1

หทัยชนก เดชอุดม[1], รศ.ดร.อัจฉรา นิยมาภา[2], รศ.ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์[3]

Hathaichanok Dechudom[1], Achara Niyamabha[2], Wisut Wichitputcharporn[3]

[1]นิสิตศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[2]อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[3]อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Received : March 28,2021

Revised : April 17,2021

Accepted : April 29,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน 3) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครู และ 4) ศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ทั้ง 18 โรงเรียน จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 4) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันอย่างต่อเนื่อง(X_2) และความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์(X_4) และด้านความสำเร็จในงาน(X_6) ร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 50.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$\hat{Y}$ = .980 + .516X_6 + .153X_4 + .106X_2

$\hat{Z}_y$= .509Z_{x_6} + .149Z_{x_4} + .135Z_{x_2}

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ความสุขในการทำงาน, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

The main aims of this research were to 1) study organization commitment, 2) study work happiness, 3) study working performance of teachers, and 4) study factors organization commitment and work happiness affecting working performance of teachers in extra-large schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. A sample 338 was selected from teachers in the 18 extra - large high schools. The research tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows. 1) The overall organization commitment was at the high level. 2) The overall happiness at work was also at the high level. 3) The overall working performance of teachers was at the high level. 4) The organization commitment and work happiness did affect working performance of teachers in extra-large schools were continuance commitment (X_2), connections (X_4), and work achievement (X_6). They could 50.70 percent predict working performance of teachers, had significant at the .05 levels. The regression equations in raw scores and standard scores was.

$\hat{Y}$ = .980 + .516X_6 + .153X_4 + .106X_2

$\hat{Z}_y$= .509Z_{x_6} + .149Z_{x_4} + .135Z_{x_2}

Keywords: Organization commitment, Work happiness, Working performance of teachers.

ภูมิหลัง

คุณภาพการศึกษาไทยในปัจจุบันมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและรวดเร็ว โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีการพัฒนาความรู้ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมในอนาคต [1] ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนของชาติทุกคน ดังนั้นสถานศึกษาควรเอาใจใส่ต่อการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของบุคลากร ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ เพื่อให้ครูเกิดทักษะที่จำเป็น [2] ซึ่งการที่ครูจะมีคุณภาพในการปฏิบัติงานนั้น เป็นผลดีต่อตัวครูเองและยังส่งผลต่อนักเรียน องค์กรและประเทศชาติอีกด้วย [3] นอกจากนี้การปฏิบัติงานของครูยังสำคัญที่สุด เพราะมีผลต่อคุณภาพการศึกษา จึงต้องมีการปรับวิธีการสอนของครู ให้ครูเป็นโค้ช พัฒนาครูให้มีความรอบรู้ มีความเป็นมืออาชีพ และเป็นผู้มีนวัตกรรมการสอนที่สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้ นอกจากนั้นครูต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา [4] การที่ครูจะเกิดคุณภาพการปฏิบัติงานได้นั้นต้องมีปัจจัยที่จะทำให้ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางการศึกษา เป็นความรู้สึกทัศนคติ และพฤติกรรมของสมาชิกที่ดีขององค์กร สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลที่ทุ่มเท แรงกาย แรงใจ สติปัญญา มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของตน ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกนั้น จะเป็นปัจจัยสนับสนุนต่อผลการปฏิบัติงานให้เพิ่มสูงขึ้นได้ [5]

นอกจากนี้ความสุขในการทำงานถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากการทำงานถือเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ

ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร องค์กรจึงต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการพัฒนาด้านอื่น ๆ เพราะเมื่อบุคคลทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลผลิตขององค์กร และการเกิดความผาสุกในชีวิตการทำงาน ยังส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขอีกด้วย [6] จึงกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กรที่จะช่วยให้บุคคลได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ [7]

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 2,500 คนขึ้นไป ถือว่าเป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมในการพัฒนาการศึกษา มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ อีกทั้งยังถือเป็นโรงเรียนต้นแบบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จึงต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานที่มีมาตรฐานสูง

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด

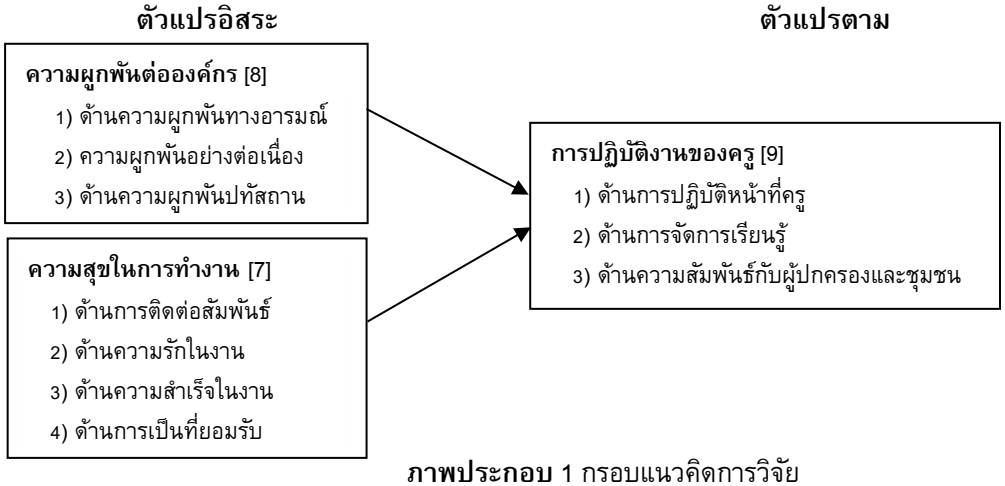
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,816 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งหมด 18 โรงเรียน [10]

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 338 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan [11] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การคำนวณแบบสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันทางอารมณ์ ด้านความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และด้านความผูกพันปทัสถาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา และกำหนดตัวชี้วัด และนำมากำหนดเป็นข้อคำถามตามนิยามและขอบเขตการวิจัย

3.2 สร้างประเด็นคำถามตามดัชนีวัดให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3 ตรวจสอบคุณภาพความตรงด้านเนื้อหาของประเด็นคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 2 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพความตรงด้านเนื้อหาของประเด็นคำถาม แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตรของลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานิประศาสน์ [12] ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

3.4 ปรับแก้ไขประเด็นคำถาม แล้วจัดทำแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและ อาจารย์ที่ปรึกษา

3.5 นำแบบสอบไปทดลองใช้ (try out) กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach [13] ซึ่งคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าเท่ากับ 0.970

3.6 ปรับปรุงประเด็นคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความถูกต้องเหมาะสม และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในลักษณะแบบสอบถามออนไลน์ (Google form)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในลักษณะแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 338 ฉบับ จากนั้นตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 338 ฉบับ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

5.2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน และการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในภาพรวมและรายด้าน

5.3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยโดยสรุป ดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 65.98 มีช่วงอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 48.22 มีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 54.73 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านความผูกพันปทัสถาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความผูกพันทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความผูกพันอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่า ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด รองลงมา คือ การติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด

4. ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด รองลงมา คือ การจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด

5. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

พบว่า ด้านความผูกพันอย่างต่อเนื่อง(X_2) ด้านการติดต่อสัมพันธ์(X_4) และด้านความสำเร็จในงาน(X_6) สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู คิดเป็นร้อยละ 50.70 (R^2 = .507) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งส่งผลกันในทางบวก ส่วนด้านความผูกพันทางอารมณ์(X_1) ด้านความผูกพันปทัสถาน(X_3) ด้านความรักในงาน(X_5) และด้านการเป็นที่ยอมรับ(X_7) ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

(n = 338)

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig
ด้านความผูกพันทางอารมณ์ (X_1)	.051	.073	.052	.699	.485
ด้านความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (X_2)	.106	.038	.135	2.783	.006
ด้านความผูกพันปทัสถาน (X_3)	.021	.070	.021	.300	.764
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_4)	.153	.056	.149	2.717	.007
ด้านความรักในงาน (X_5)	.020	.080	.020	.251	.802
ด้านความสำเร็จในงาน (X_6)	.516	.058	.509	8.970	.000
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_7)	.038	.046	.055	.828	.408
ค่าคงที่ Constant (a)	.980	.193		5.067	.000
R = .712 R^2 = .507 SEE = .34010 F = 114.284 Sig = .000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$\hat{Y}$ = .980 + .516 X_6 + .153 X_4 + .106 X_2

$\hat{Z}_y$= .509Z_{x_6}+ .149Z_{x_4}+ .135Z_{x_2}

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยนำเสนอการอภิปรายในประเด็นต่อไปนี้

1. ผลการวิจัย ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันปทัสถาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด อาจเป็นเพราะ ครูเกิดความรู้สึกยินดีที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ไม่คิดออกจากโรงเรียน มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนแห่งนี้ด้วยความรู้สึกจงรักภักดี เพราะเห็นว่า ความรู้ความสามารถ ทักษะของตนเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วมของโรงเรียน รู้สึกสำนึกในบุญคุณของโรงเรียน และต้องชดใช้ด้วยการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปณิธาน จิยะจันทน์ และ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ [14] ได้กล่าวว่า บุคลากรรู้สึกเสมือนเป็นเจ้าขององค์กร ที่เกิดจากค่านิยมวัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นการตอบแทนที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ หรือความเป็นหนี้บุญคุณ จึงทำให้บุคลากรแสดงออกถึงความคิดที่ว่าบุคลากรควรจะอยู่ในองค์กร การอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม

2. ผลการวิจัย ระดับความสุขในการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด อาจเป็นเพราะ ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ จึงเกิดเป็นความรู้สึกทางบวก ซึ่งทำให้ยิ่งต้องการที่จะทำงานนั้นให้เกิดผลสำเร็จ โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โสภิตา นนศรีภักดี [15] กล่าวว่า ความรักในงาน เกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความรักในงาน จนเกิดเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมุ่งมั่นดำเนินให้งานไปสู่เป้าหมายของตนเอง

3. ผลการวิจัย ระดับการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด อาจเป็นเพราะ ครูมีวิธีการถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ด้วยความรักและพร้อมที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งแสวงหาความรู้และรูปแบบการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ธิตติยพัทย์ อยู่จิตร์ [16] กล่าวว่า ครูเป็นผู้กระทำตามข้อกำหนดคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และการพัฒนางานโดยต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นบุคคลที่ประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ

4. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 รายด้าน พบว่า ตัวแปรที่ทำนายการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ทั้งหมด 3 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 50.70 คือ ด้านความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (X_2) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_4) และด้านความสำเร็จในงาน (X_6)

ด้านความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (X_2) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู อาจเป็นเพราะ ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ตรงกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการยกย่องเมื่อท่านปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จ และครูยังได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ จึงทำให้ครูมีความต้องการที่จะได้รับประโยชน์ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฐิกา สุระโคตร [17] กล่าวว่า ครูตัดสินใจที่จะทำงานต่อเนื่องในโรงเรียนนี้ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและแสดงพฤติกรรมออกมาของสมาชิกที่จะทำงานต่อเนื่องอยู่ในองค์การ โดยพิจารณาจากผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การมีความเกรงกลัวว่าหากลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งตอบแทนที่จะได้รับจากองค์กร เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุราชการผลประโยชน์ด้านค่าจ้าง เงินเดือน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านการติดต่อสัมพันธ์(X_4) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในสถานศึกษาระหว่างเพื่อนร่วมงานมีการทำงานร่วมกันจนเกิดเป็นสัมพันธภาพที่ดี จากการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยังเป็นความรู้สึกสุขใจเพราะเกิดจากความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schultz and Schultz [18] กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์คือการที่บุคคลในที่ทำงานเป็นกลุ่มคนเกิดความรู้สึกกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคคลที่ทำงานคนเดียว รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มีการติดต่อประสานงานกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

ด้านความสำเร็จในงาน(x_6) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การได้ทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ [19] กล่าวว่า ครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและไม่เคยคิดลาหยุดงาน โดยไม่มีความจำเป็น มีความเอาใจใส่ผู้เรียน มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหายและไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด มีความรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้โรงเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านความผูกพันปทัสถาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยตัวแปรในด้านนี้ที่มีระดับต่ำสุด คือ การกล่าวถึงโรงเรียนในด้านที่ดีกับบุคคลอื่นเสมอ ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ตอบสนองต่อความพึงพอใจของครูในองค์กรทุกคน ให้ความสำคัญและหาแนวทางแก้ไขกับทุกปัญหาที่ครูพบ กำหนดนโยบายการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนโดยเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน ง่ายต่อความเข้าใจสอดคล้องกับการปฏิบัติ เพื่อแก้ไขและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้ครูและบุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีการมอบหมายงานและพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสมกับงานและภาระหน้าที่ของครูในโรงเรียนเพื่อทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ เกิดความผูกต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้อยากทำงานและพัฒนาองค์กรตนเองแห่งนี้ต่อไป เห็นความสำคัญงานและหน้าที่ที่ตนเองได้รับผิดชอบ เป็นบุคลากรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากขาดบุคลากรที่สำคัญนี้ไปจะส่งผลกระทบต่อองค์กร

1.2 ด้านความผูกพันอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยตัวแปรในด้านนี้ที่มีระดับต่ำสุด คือ ครูได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียน ควรมอบตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการตอบแทนที่ครูตั้งใจปฏิบัติงาน หรือ มอบหมายให้เป็นหัวหน้างานที่เหมาะสมให้สมกับที่ครูใช้ความทุ่มเทตั้งใจเต็มกำลังความสามารถที่ได้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ส่งผลให้ครูเกิดกำลังใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไป และการยกย่องเชิดชูเกียรติที่ครูได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยด้านความสุขในการทำงานเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยตัวแปรในด้านนี้ที่มีระดับต่ำสุด คือ ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่โรงเรียนแห่งนี้จนเกษียณอายุราชการ ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียน ควรสร้างทัศนคติที่ดีและให้ความสำคัญกับครู โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น เชื่อมั่นในตัวครู และเปิดโอกาสให้ครูได้วางแผนและได้ลงมือทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ให้รางวัลหรือเพิ่มสวัสดิการหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ในการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาการทำงานของครูอยู่เสมอ

2.2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยตัวแปรในด้านนี้ที่มีระดับต่ำสุด คือ ครูได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานจากงานในหน้าที่เสมอ ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียน ควรมีการยกย่อง ชื่นชมและให้เกียรติและ

ศักดิ์ศรีครูอยู่เสมอ ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของครู มอบหมายให้ครูได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการศึกษา อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สร้างความตระหนักให้ครูได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานจนประสบความสำเร็จและได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน เกิดเป็นความภาคภูมิใจที่เป็นแรงผลักดันในการทำงาน อีกทั้งเมื่อผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้รับคำชื่นชมยินดี จะทำให้ครูมีกำลังใจและความตั้งใจในการทำงานยิ่งขึ้นไป

3. ผลการวิจัยด้านการปฏิบัติงานของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยตัวแปรในด้านนี้ที่มีระดับต่ำสุด คือ ครูได้สร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียน ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ตามความรู้ความสามารถเพื่อยกระดับมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ ควรสนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และรูปแบบการสอนที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และเปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อจะส่งเสริมให้ครูมีความชำนาญรอบด้าน

3.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยตัวแปรในด้านนี้ที่มีระดับต่ำสุด คือ ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน และให้ความสำคัญการสร้างสัมพันธภาพในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาการเรียนการสอน ขอความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอ โดยการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อช่วยสร้างมิตรไมตรีที่ดีต่อครูเพื่อจะได้เปิดโอกาสให้เข้ามาช่วยพัฒนาโรงเรียนต่อไป

4. ผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความผูกพันอย่างต่อเนื่อง(X_2) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็น และจัดสวัสดิการที่เหมาะสมต่อการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง และควรได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนเป็นอย่างดีเมื่อครูประสบปัญหาในการทำงาน ทางโรงเรียนพร้อมช่วยเหลือ จึงทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าองค์กรและเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัว อยู่ร่วมกันแบบพี่แบบน้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความไว้วางใจ สามารถปรึกษาหารือในเรื่องที่นอกเหนือจากงานได้ ก่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการติดต่อสัมพันธ์(X_4) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียน ควรจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียนเป็นพฤติกรรมการผูกมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน อาทิเช่น การแข่งขันกีฬาภายใน กิจกรรมทัศนศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ หรือวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น จะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนได้ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดจากการทำงาน อีกทั้งยังทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนส่งผลต่อการปฏิบัติงานครูบรรลุเป้าหมาย

ด้านความสำเร็จในงาน(X_6) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานที่ท้าท้ายความสามารถของครู เพื่อให้ครูทำงานได้อย่างอิสระ และมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ ครูแต่ละคนมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการได้รับความไว้วางใจจากผู้อำนวยโรงเรียนในการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ รวมถึงการได้รับการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงควรกำหนดการบริหารจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ

ของแต่ละตำแหน่ง มีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการพัฒนาครู สื่อสารให้ครูได้รับรู้ และมีความเข้าใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ดังนั้นควรวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของครู

2. ผลการวิจัยด้านความสุขในการทำงานของครู เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ดังนั้นควรวิจัยเรื่อง การศึกษาตัวชี้วัดการเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของครู

3. ผลการวิจัยด้านการปฏิบัติงานของครู เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ดังนั้นจึงควรวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนกับครูในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4. ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นจึงควรวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู

เอกสารอ้างอิง

[1] วีรเชษฐ์ มั่งแว่น และ อมรินทร์ เทวตา. (2562). *ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม.* วารสารนวัตกรรมและการจัดการ 5 (1): 29-40.

[2] วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล. (2563). *New normal* ทางการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[3] รณชิต ฤทธิ์สำเร็จ. (2559). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต* 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[4] ณัฐธรินีย์ รฏิชารุ่งโรจน์. (2561). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้เรียนในยุคการศึกษาไทย* 4.0 *สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชนครินทร์.

[5] ตะวันฉาย โพธิ์รักษา และ ธัญนันท์ บุญอยู่. (2563). *อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีบริการน้ำมันในเขตอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.* วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 14 (1): 263-277.

[6] เกรียงศักดิ์ ดัชถุยาวัตร. (2559). *การปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักอิทธิบาท*4 *และความสุขในการทำงานโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

[7] Manion, J. (2003). *Joy at work: creating a positive workplace.* JONA: The Journal of Nursing Administration 33 (12): 652-659.

[8] Allen and Meyer. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of occupational psychology 63 (1): 1-18.

[9] *ราชกิจจานุเบกษา.* (2563). เล่มที่ 137 ตอนพิเศษ 109 ง หน้า 10 - 14 สืบค้นวันที่ 1 ตุลาคม 2563 จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/E/109/T_0010.PDF, 2563.

[10] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (2563). ข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต *1.* สืบค้นวันที่ 1 ตุลาคม 2563 จาก https://eservice.sesao1.go.th/info/maps/student

[11] Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Journal Education and Psychological Measurement, 30 (3): 608-609.

[12] ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัย.* กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์.

[13] Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test.* 5th ed. New York: Harper Collins.

[14] ปณิธาน จิยะจันทน์ และ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2561). *การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม*. Journal of Educational Administration, Silpakorn University 9 (2): 1-17.

[15] โสภิตา นนศรีภักดี. (2560). *ผลของโปรแกรมการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐ จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มนุษยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

[16] ธิตติยพัทย์ อยู่จิตร์. (2558) *การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556.* การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[17] กัณฐิกา สุระโคตร. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

[18] Schultz, D. O., & Schultz, W. E. (2002). *Psychology and Work Today*. New Jersey: Prentice-Hall.

[19] เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก

รายละเอียดการเตรียมบทความเพื่อส่งตีพิมพ์วารสารบริหารการศึกษา มศว

คำแนะนำการเตรียมต้นฉบับ

บทความที่รับตีพิมพ์ลงวารสารได้แก่ 1) นิพนธ์ต้นฉบับที่เป็นบทความวิจัย 2) นิพนธ์ปริทัศน์ 3) บทความวิชาการ 4) บทวิจารณ์เชิงวิชาการ โดยให้พิมพ์ผลงานด้วยกระดาษ เอ 4 (พิมพ์หน้าเดียว) จำนวน 10-12 หน้า

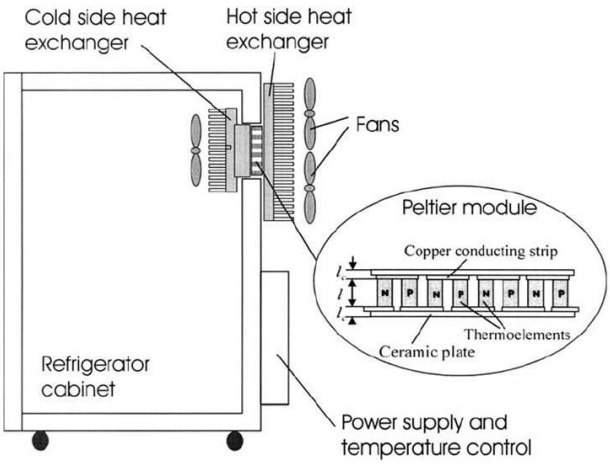
ส่วนประกอบของบทความวิจัยประกอบด้วยบทคัดย่อ ภูมิหลัง วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และเอกสารอ้างอิง

หมายเหตุ: *ทุกบทความต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในกรณีที่ตีพิมพ์บทความเป็นภาษาต่างประเทศ ต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยด้วย*

ข้อกำหนดในการเตรียมต้นฉบับบทความ

- **ขนาดกระดาษ** เอ 4
- **กรอบของข้อความ**ในแต่ละหน้าให้มีขอบเขตดังนี้ จากขอบบนของกระดาษ 1.25 นิ้ว ขอบล่าง 1.0 นิ้ว ขอบซ้าย 1.25 นิ้ว และ ขอบขวา 1.0 นิ้ว
- **ระยะห่างระหว่างบรรทัด**หนึ่งช่วงบรรทัดของเครื่องคอมพิวเตอร์
- **ตัวอักษร** ใช้บราววัลเลียนิว (Browallia) และพิมพ์ตามที่กำหนด ดังนี้
  - **ชื่อเรื่อง (Title)**
    - ภาษาไทย ขนาด 18 point, กำหนดชิดซ้าย, ตัวหนา
    - ภาษาอังกฤษ (ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่) ขนาด 18 point, กำหนดชิดซ้าย, ตัวหนา
  - **ชื่อผู้เขียน (ทุกคน)**
    - ชื่อผู้เขียน ภาษาไทย– อังกฤษ ขนาด 14 point, กำหนดชิดซ้าย
    - ที่อยู่ผู้เขียน ภาษาไทย– อังกฤษขนาด 14 point, กำหนดชิดซ้าย
  - **บทคัดย่อ**
    - ชื่อ “บทคัดย่อ” และ “Abstract” ขนาด 16 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 14 point
  - **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 และใต้ภาพประกอบหรือตารางให้บอกแหล่งที่มาโดยพิมพ์ห่างจากชื่อภาพประกอบหรือเส้นคั่นใต้ตาราง 1 บรรทัด (ใช้ตัวอักษรขนาด 14 point,ตัวปกติ)

ตัวอย่างภาพประกอบที่นำมาอ้างและการบอกแหล่งอ้างอิง



ภาพประกอบ 1 แสดงโครงร่างของตู้เย็นด้วยเทอร์โมอิเล็กตริก

ที่มา: Min, G.; & Rowe, D.M. (2006).Experimental evaluation of prototype thermoelectric domestic refrigerators.*Applied Energy*. 83: 133-152.

ตัวอย่าง ตารางที่นำมาอ้างและการบอกแหล่งอ้างอิง

ตาราง 1 แสดงคุณสมบัติของการกันแดดของอุปกรณ์ในห้องสมุด

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) ใช้การอ้างอิงระบบลำดับหมายเลขโดยระบุลำดับหมายเลขอ้างอิงท้ายข้อความหรือชื่อบุคคลที่นำมาอ้างอิง ให้เริ่มจากหมายเลข 1,2,3 ไปตามลำดับที่อ้างอิงก่อน-หลัง โดยใช้เลขอารบิคอยู่ในวงเล็บใหญ่ เช่น มีค่า OTTV ไม่เกิน 50 วัตต์ต่อตารางเมตร [1] ออกตามความในพระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 [2] 2) ทุกครั้งที่มีการอ้างอิงซ้ำจะต้องใช้หมายเลขเดิมในการอ้างอิง 3) การอ้างอิงแทรกในตารางหรือในคำอธิบายตารางให้ใช้หมายเลขที่สอดคล้องกับที่ได้อ้างอิงมาก่อนแล้วในเนื้อเรื่อง 4) การอ้างอิงจากเอกสารมากกว่า 1 ฉบับ ถ้ามีการ

อ้างอิงต่อเนื่องกันจะใช้เครื่องหมายยติภังค์ (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 ใช้รูปแบบ ดังนี้

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. อ้างอิงจากวารสารใช้รูปแบบดังนี้

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/หนังสือรวมบทความวิชาการใช้รูปแบบ ดังนี้

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 ใช้รูปแบบ ดังนี้

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 ใช้รูปแบบ ดังนี้

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 10110 โทรศัพท์ 081-3165572, 02-6495000 ต่อ 15280 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], อ.ดร.สมชาย เทพแสง[2],อ.ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์[3], อ.ดร.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)

บทคัดย่อ(16) } เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

(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)

อ.ดร.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.com เพื่อพิจารณาบทความเบื้องต้น ในรูปแบบบทความตามแบบฟอร์มของวารสาร จำนวนหน้า 10-12 หน้า และเนื้อหาของบทความ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบทความ (นอกเหนือจากนั้นให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของกองบรรณาธิการเป็นผู้พิจารณา) หลังจากได้รับการตอบรับจากบรรณาธิการวารสารแล้ว ให้ผู้เขียนได้กรอกใบนำส่งบทความมาทางอีเมล์ somburak62@gmail.com ก่อนล่วงหน้า หลังจากนั้นให้ส่งใบนำส่งบทความฉบับจริงมาที่ บรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110 โทรศัพท์ 02-6495000 ต่อ 15280 หรือ 081-3165572 ทั้งนี้ สามารถติดต่อขอทราบรายละเอียดและแบบฟอร์มได้ที่ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกรุงเทพฯ

หลักเกณฑ์การพิจารณาบทความ

1. บทความนั้น ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ในระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสาร หรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน

2. ต้องระบุชื่อบทความ ชื่อ-นามสกุลจริงของผู้เขียนบทความ เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เบอร์โทรศัพท์ พร้อมวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และสถานที่ทำงานของผู้เขียนอย่างชัดเจน

3. เนื้อหาบทความ 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 จึงเป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการพิจารณาอ้างอิงบทความที่ตีพิมพ์จากวารสารบริหารการศึกษา มศว

ทั้งนี้ เมื่อผู้เขียนได้รับการตีพิมพ์บทความแล้วจะได้รับวารสารฉบับที่บทความนั้นตีพิมพ์ จำนวน 1 ฉบับ

จริยธรรมในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ
(Publication Ethics)
ในวารสารบริหารการศึกษา มศว

……..

จากการที่วารสารบริหารการศึกษา มศว เป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสารผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ ในลักษณะของบทความวิจัยและบทความวิชาการ ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยจนได้ข้อค้นพบใหม่ๆ และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในทางวิชาการ ดังนั้น เพื่อให้การสื่อสารทางวิชาการเป็นไปอย่างถูกต้อง มีคุณภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับมาตรฐานการตีพิมพ์ของนานาชาติและนโยบายของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Centre) จึงได้กำหนดแนวทาง วิธีปฏิบัติที่ดี และจริยธรรมของการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการ ไว้สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินงานของวารสารบริหารการศึกษา มศว อย่างเคร่งครัดต่อไป

กองบรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว ได้กำหนดนโยบายจริยธรรมในการตีพิมพ์บทความวิจัยและบทความวิชาการ (Publication Ethics) ในวารสารบริหารการศึกษา มศว ให้ครอบคลุมบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม ที่อยู่ในวงจรการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน ประกอบด้วย ผู้นิพนธ์ (Author) บรรณาธิการวารสาร (Editor) และผู้ประเมินบทความ (Reviewer) ซึ่งได้มีข้อกำหนดเพื่อการกำกับให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม ดังกล่าว ได้ศึกษาและปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัดเพื่อประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนตลอดจน ผู้อ่าน ในแวดวงวิชาการและสังคมโดยรวม มีรายละเอียดของบทบาทหน้าที่ของบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีรายละเอียด ดังนี้

1. บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์ (Duties of Authors) ประกอบด้วย

1.1 ผู้นิพนธ์ต้องรับรองว่าบทความที่ส่งมานั้นเป็นผลงานใหม่และไม่เคยตีพิมพ์ที่ใดมาก่อน

1.2 ผู้นิพนธ์ต้องรายงานข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัย ไม่บิดเบือนข้อมูล หรือให้ข้อเท็จจริงที่เป็นเท็จ

1.3 ผู้นิพนธ์ต้องอ้างอิงผลงานของผู้อื่นหากมีการนำผลงานเหล่านั้นมาใช้ในผลงานของตนเอง รวมทั้งจัดทำรายการอ้างอิงท้ายบทความ

1.4 ผู้นิพนธ์ต้องเขียนบทความวิจัยและบทความวิชาการให้ถูกต้องตามรูปแบบที่วารสารบริหารการศึกษา มศว กำหนดไว้ใน “คำแนะนำผู้เขียน”

1.5 ผู้นิพนธ์ที่มีชื่อปรากฏในบทความทุกคนต้องเป็นผู้มีส่วนในการดำเนินการวิจัยจริง

1.6 ผู้นิพนธ์ต้องระบุแหล่งทุนที่สนับสนุนในการทำการวิจัยนี้

1.7 ผู้นิพนธ์ต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)

2. บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ (Duties of Editors) ประกอบด้วย

2.1 บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ตนรับผิดชอบ

2.2 บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้นิพนธ์และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ

2.3 บรรณาธิการต้องตัดสินใจคัดเลือกบทความตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้วโดยพิจารณาจากความสำคัญ ความใหม่ ความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหากับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ

2.4 บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว

2.5 บรรณาธิการต้องไม่ปฏิเสธการตีพิมพ์บทความเพราะความสงสัยหรือไม่แน่ใจ ควรให้โอกาสผู้นิพนธ์หาหลักฐานมาพิสูจน์ข้อสงสัยนั้นๆ ก่อน

2.6 บรรณาธิการต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ ผู้ประเมิน และทีมผู้บริหาร

2.7 บรรณาธิการต้องมีการตรวจสอบบทความในด้านการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจังโดยใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้เพื่อให้แน่ใจว่าบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น

2.8 หากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่นในกระบวนการประเมินบทความ บรรณาธิการต้องหยุดกระบวนการประเมินและติดต่อผู้นิพนธ์หลักทันทีเพื่อขอคำชี้แจงเพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้นๆ

3. บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ (Duties of Reviewers) ประกอบด้วย

3.1 ผู้ประเมินบทความต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ (Confidentiality)

3.2 หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินตระหนักว่าตัวเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ เช่น เป็นผู้ร่วมโครงการ หรือรู้จักผู้นิพนธ์เป็นการส่วนตัวหรือเหตุผลอื่นที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ ทันที

3.3 ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาที่ตนมีความเชี่ยวชาญโดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่จะมีต่อสาขาวิชานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์และความเข้มข้นของผลงานไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความวิจัย

3.4 ผู้ประเมินบทความต้องระบุผลงานที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมินแต่ผู้นิพนธ์ไม่ได้อ้างถึงเข้าไปในการประเมินบทความด้วย นอกจากนี้ หากมีส่วนใดของบทความที่มีความเหมือนหรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบด้วย

อนึ่ง วารสารบริหารการศึกษา มศว เปิดรับบทความวิจัยและบทความวิชาการด้วย ดังนั้น หลักจริยธรรมในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ (Publication Ethics) ให้ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาบทความวิชาการของวารสารบริหารการศึกษา มศว ด้วย